

**PENGELOLAAN PESANTREN TAHFIDZ BANI YUSUF MALANG
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SANTRI**

SKRIPSI



Oleh:

Alfian Hidayat

NIM. 18170086

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

Desember, 2022



HALAMAN JUDUL

**PENGELOLAAN PESANTREN TAHFIDZ BANI YUSUF MALANG
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SANTRI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri

Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna

Memperoleh Strata Sarjana Pendidikan (S.Pd).



Oleh:

Alfian Hidayat

NIM: 18170086

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

Desember, 2022

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

**LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI
PENGELOLAAN PESANTREN TAHFIDZ BANI YUSUF
MALANG
TAHUN AJARAN 2022/2023**

Oleh:

**Alfian Hidayat
NIM: 18170086**

Telah diperiksa dan disetujui untuk pertanggung jawaban dalam sidang skripsi

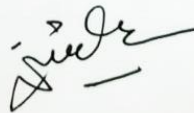
Dosen Pembimbing



Walid Fajar Antariksa, M.M
NIP. 19861121 201503 1 003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I, M.Pd
NIP. 19781119 200604 1.001

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

PENGELOLAAN PESANTREN TAHFIDZ BANI YUSUF MALANG DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SANTRI

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Alfian Hidayat (18170086)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 22 Desember 2022

Dan dinyatakan

LULUS

Serta diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Panitia Penguji

Ketua Sidang

Angga Teguh Prastyo, M.Pd
NIP. 19850722201608011008

Sekretaris Sidang

Walid Fajar Antariksa, MM
NIP. 198611212015031003


Dosen Pembimbing


Walid Fajar Antariksa, MM
NIP. 198611212015031003

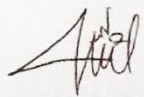
Penguji Utama

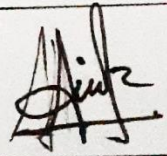
Dr. Muhammad Amin Nur, M.A
NIP. 197501232003121003

Tanda Tangan









Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd
NIP. 19650403 199803 1 002

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirahim

Alhamdulillah puji syukur tiada henti saya ucapkan kepada Allah SWT. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW. Beserta seluruh keluarga dan sahabatnya.

Karya tulis yang berupa skripsi ini penulis persembahkan untuk semua pihak yang telah memberikan bantuan. Khususnya dalam penyusunan skripsi ini, baik berupa bantuan fisik maupun moril, yakni kepada kedua orang tua tercinta Bapak Muchtarom, S.P, M.E dan Ibu Sutilah sebagai semangat terbesar dalam menggapai mimpi saya, dan beliau yang selalu ikhlas memberikan doa serta memberikan motivasi dan dukungan untuk saya.

Teruntuk kakak saya Andri Kurniawan, M.Pd beserta Binti Rimayatul Masfi, S.Si dan Ade Novit Rachmawan S.Psi beserta Indah Tin Umami, S.Pd, terima kasih pula kepada keponakan-keponakan saya Aira, Aqila dan Kiya yang selalu memberikan semangat dan motivasi disetiap hal, memberikan banyak cerita dan juga tidak lupa terima kasih kepada dosen pembimbing saya bapak Walid Fajar Antariksa, M.M karena telah sabar membimbing saya hingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya hingga selesai.

MOTTO:

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ

*"Barang siapa yang bersungguh sungguh,
Maka sesungguhnya kesungguhan
tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri"*

(Qs. Al-Ankabut: 6)

NOTA DINAS PEMBIMBING

Walid Fajar Antariksa, M.M.
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Alfian Hidayat
Lamp : 4 (empat) Eksemplar

Malang, 7 Desember 2022

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang
Di Malang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melaksanakan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, Bahasa maupun teknik penulisan dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Alfian Hidayat
NIM : 18170086
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengelolaan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Santri

Maka selaku pembimbing, saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Walaikumsalam Wr.Wb.

Dosen Pembimbing



Walid Fajar Antariksa, M.M

NIP. 19861121 201503 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alfian Hidayat
NIM : 18170086
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengelolaan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Santri” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, dan tidak terdapat karya yang pernah dipublikasikan atau diterbitkan orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Malang, 7 Desember 2022



Alfian Hidayat
NIM. 18170033

ABSTRAK

Hidayat, Alfian. 2022. Pengelolaan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Santri, Skripsi, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Walid Fajar Antariksa, M.M

Kata Kunci: Pengeloaan, Kualitas, santri

Pengelolaan adalah proses yang mengendalikan semua masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan dan pencapaian tujuan. pengelolaan yang baik akan berdampak kepada kualitas dari anggotanya sehingga begitu pentingnya pengeloaan dalam suatu organisasi, setiap kebijakan yang dilaksakan akan terorganisir dengan baik jika dalam setiap unsur manajemen yang di dalamnya bisa berjalan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu strategi pesantren dalam meningkatkan kualitas santrinya menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan dan keseriusan pesantren dalam menjalankan tugas serta fungsinya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen kurikulum, manajemen sumber daya manusia, manajemen kesantrian yang ada di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis secara umum bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana Pengelolaan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Santr dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang dimana fokus penelitiannya adalah manajemen kurikulum, manajemen sumber daya manusia, manajemen kesantrian. Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, dokumen dan observasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1.) Manajemen kurikulum pesantren yang terdapat di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf telah menerapkan kurikulum yang di susun secara bebas, yakni mulai dari penyusunan, penerapan, pelaksanaan dan evaluasi, hal tersebut berisi tentang kebutuhan pendidikan agama kebutuhan pengalaman dan moral kebutuhan pendidikan ketrampilan dan khusus. 2.) Manajemen sumber daya manusia di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf terdapat: rekrutmen & seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja. Kompensasi. Manajemen sumber daya manusia yang ada di pesantren disesuaikan dengan kebijakan yang dibuat oleh pesantren sehingga analisis kebutuhan bisa tercapai sesuai kebutuhan. 3.) Manajemen kesantrian di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf terdapat beberapa tahapan yakni: rekrutmen, seleksi santri baru, pengelompokan kelas, pembinaan dan pengembangan, pencatatan dan pelaporan, kelulusan dan alumni.

Keyword: *Pengelolaan, Kualitas, Santri*

ABSTRACT

Hidayat, Alfian. 2022. **Management of the Tahfidz Bani Yusuf Islamic Boarding School in Malang in Improving the Quality of Santri**, Thesis, Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor: Walid Fajar Antariksa, M.M

Keyboard: Management, Quality, Santri

Management is a process that controls all issues related to implementing policies and achieving goals. good management will have an impact on the quality of its members so that management is so important in an organization, every policy implemented will be well organized if every element of management in it can run effectively and efficiently. Therefore, the pesantren's strategy in improving the quality of its students is one of the benchmarks for the success and seriousness of the pesantren in carrying out its duties and functions.

This study aims to determine curriculum management, human resource management, and Islamic boarding school management at Tahfidz Bani Yusuf Islamic Boarding School Malang.

The research conducted by the author in general aims to describe how the Management of Tahfidz Bani Yusuf Islamic Boarding School Malang in Improving the Quality of Santri by using descriptive qualitative research methods where the research focus is curriculum management, human resource management, Islamic boarding school management. The collection of data used is by interview, document and observation.

The research results show that; 1.) Management of the pesantren curriculum in the Tahfidz Bani Yusuf Islamic Boarding School has implemented a curriculum that is arranged freely, starting from the preparation, application, implementation and evaluation, it contains the needs of religious education, the needs of experience and moral needs, skills and special education. 2.) Human resource management at the Tahfidz Bani Yusuf Islamic Boarding School includes: recruitment & selection, training and development, work assessment. Compensation. The management of human resources in the pesantren is adjusted to the policies made by the pesantren so that a needs analysis can be achieved as needed. 3.) Islamic boarding school management at the Tahfidz Bani Yusuf Islamic Boarding School has several stages, namely: recruitment, selection of new students, class grouping, coaching and development, recording and reporting, graduation and alumni.

Keyboard: Management, Quality, Santri

ملخص

هدايت ، ألفيان ٢٠٢٢. إدارة مدرسة تحفيظ بني يوسف الإسلامية الداخلية مالانج في تحسين جودة السننري ، أطروحة ، قسم إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج الإسلامية. المستشار: وليد فجر انتريكسة.

الكلمات الدالة: الإدارة ، الجودة ، السننري

الإدارة هي عملية تتحكم في جميع القضايا المتعلقة بتنفيذ السياسات وتحقيق الأهداف. سيكون للإدارة الجيدة تأثير على جودة أعضائها بحيث تكون الإدارة مهمة جدًا في المنظمة ، وستكون كل سياسة يتم تنفيذها منظمة جيدًا إذا كان كل عنصر من عناصر الإدارة فيها يمكن أن يعمل بفعالية وكفاءة. لذلك ، فإن استراتيجية مدرسة داخلية في تحسين جودة طلابها هي واحدة من معايير نجاح وجدية مدرسة داخلية في القيام بواجباتها ووظائفها. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد إدارة المناهج ، وإدارة الموارد البشرية ، وإدارة المدرسة الداخلية الإسلامية في مدرسة تحفيظ بني يوسف الإسلامية الداخلية مالانج.

يهدف البحث الذي أجراه المؤلف بشكل عام إلى وصف كيفية إدارة مدرسة تحفيظ بني يوسف الإسلامية الداخلية مالانج في تحسين جودة الطلاب باستخدام طرق البحث الوصفية النوعية حيث يكون تركيز البحث على إدارة المناهج وإدارة الموارد البشرية وإدارة المدارس الداخلية الإسلامية. يتم جمع البيانات المستخدمة عن طريق المقابلة والوثيقة والملاحظة.

تظهر نتائج البحث أن ؛ (١) نفذت إدارة منهج مدرسة داخلية في مدرسة تحفيظ بني يوسف الإسلامية الداخلية منهجًا مرتبًا مجانيًا ، بدءًا من الإعداد والتطبيق والتنفيذ والتقييم ، فهو يحتوي على احتياجات التربية الدينية واحتياجات الخبرة والأخلاق الاحتياج والمهارات والتعليم الخاص. (٢) تشمل إدارة الموارد البشرية في مدرسة تحفيظ بني يوسف الإسلامية الداخلية: التوظيف والاختيار ، والتدريب والتطوير ، وتقييم العمل. تعويض. يتم تعديل إدارة الموارد البشرية في مدرسة داخلية للسياسات التي وضعها مدرسة داخلية بحيث يمكن تحقيق تحليل الاحتياجات حسب الحاجة. (٣) تتكون إدارة المدرسة الداخلية الإسلامية في مدرسة تحفيظ بني يوسف الإسلامية الداخلية من عدة مراحل ، وهي: التوظيف ، واختيار الطلاب الجدد ، وتجميع الصفوف ، والتدريب والتطوير ، والتسجيل وإعداد التقارير ، والتخرج والخريجين.

لوحة المفاتيح: الإدارة ، الجودة ، السننري

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT. atas rahmat hidayah dan karunianya penulis masih diberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengelolaan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Santri”. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepadajunjungan kita Nabi Muhammad SAW. beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya.

Penulis meminta maaf apabila terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat dan berguna bagi peneliti berikutnya. Dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara morah maupun materiil. Untuk itu peneliti mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Nurul Yaqien, S.Pd, M.Pd selaku Kepala Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah membimbing dan memberi arahan selama menempuh studi.
4. Bapak Walid Fajar Antariksa, M.M Selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu dan kesabarannya dalam memberi arahan dan bimbingannya dalam proses pembuatan tugas akhir ini sehingga penulis bisa menyelesaikan dengan baik dan tepat waktu.

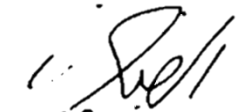
5. Bapak dan Ibu Dosen serta staff Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Malana Malik ibrahim Malang.
6. Ustadz Abdur Rouf, M.HI selaku pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang yang telah mengizinkan peneliti untuk bisa melaksanakan penelitian di pesantren ini.
7. Seluruh Pengurus Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang yang sudah membantu dalam proses penelitian.
8. Orang tua tercinta bapak Muchtarom, S.P, M.E dan Ibu Sutilah yang selalu memberikan do'a, dukungan, dan motivasi untuk penulis.
9. Kepada calon istri saya yang sudah support dan terus memberikan semangat untuk mengerjakan skripsi hingga selesai.
10. Seluruh sahabat dan rekan-rekan saya, khususnya Tsalis Imamuddin, S.Pd yang sudah banyak memberikan motivasi serta arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Dan semua teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2018 yang selalu meluangkan waktunya untuk berdiskusi bersama dan saling support selama kuliah di UIN Malang Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis menyadari, bahwasanya masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna membuat skripsi ini agar lebih baik. Akhirnya teriring do'a

semoga jerih payah dan amal sholeh dari bapak, ibu dan sahabat-sahabat tercatat sebagai amal sholeh dan mendapat pahala dari Allah SWT. Amin.

Malang, 7 Desember 2022

Penulis



Alfian Hidayat

NIM. 18170086

PEDOMAN LITERASI ARAB LATIN

Penelitian transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا = a	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ‘	ء = ‘
ذ = dz	غ = gh	ي = y
ر = r	ف = f	

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

ؤ = aw و = u أي = ay

DAFTAR ISI

PENGELOLAAN PESANTREN TAHFIDZ BANI YUSUF MALANG.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO:	v
REKOMENDASI UJIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	vii
KATA PENGANTAR	xi
PEDOMAN LITERASI ARAB LATIN	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR BAGAN.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelian	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Originalitas Penelitian	8

F. Definisi istilah	13
G. Sistematika Pembahasan	14
BAB II KAJIAN TEORI	16
A. Landasan Teori	16
1. Manajemen Kurikulum Pesantren	16
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
3. Manajemen Kesantrian	31
4. Kualitas Santri	48
B. Kerangka Berpikir	54
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Metode Penelitian.....	55
B. Kehadiran Peneliti	56
C. Lokasi Penelitian	56
D. Data dan Sumber	57
E. Teknik Pengumpulan.....	58
F. Teknik Analisis Data	60
G. Pengecekan Pengabsahan Data	61
H. Prosedur Penelitian.....	63
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL TEMUAN.....	64
A. Gambaran Umum Penelitian	64
1. Sejarah Berdirinya Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang	64
2. Profil Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.....	68
3. Visi dan Misi Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.....	68

4. Sarana dan Prasarana Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.....	69
5. Tata Tertib Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.....	70
6. Kegiatan Di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang	71
7. Struktur Pengurus Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang	73
B. Paparan Data Dan Hasil Temuan	75
1. Manajemen Kurikulum Pesantren Di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.....	75
2. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.....	79
3. Manajemen Kesantrian di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang	90
C. Temuan Hasil Penelitian	97
BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	100
A. Manajemen Kurikulum Pesantren.....	100
B. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pesantren Bani Yusuf Malang.....	106
C. Manajemen Kesantrian di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.....	115
BAB VI PENUTUP	125
A. KESIMPULAN	125
B. SARAN	127
DAFTAR PUSTAKA	128
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	133
BIODATA MAHASISWA.....	139

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Orisinalitas Penelitian.....11

Tabel 2. Temuan Hasil Penelitian.....97

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Berpikir.....	54
Bagan 1. Struktur Organisasi Pengurus Pesantren Tahfidz Bani Yusuf	75
Bagan 1. Kerangka Hasil Penelitian.....	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat izin Penelitian dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	133
Lampiran 2 Instrumen Wawancara.	134
Lampiran 4 Kurikulum Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.....	135
Lampiran 5 Dokumentasi.....	135

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Organisasi secara garis besar adalah suatu bentuk kerja sama yang dilaksanakan oleh dua orang atau lebih dalam rangka mencapai sebuah tujuan secara efektif dan efisien. Didalam sebuah organisasi juga terdapat factor factor yang mendasari kesuksesan dalam menempuh tujuan tersebut yakni peran dari pengelola dari organisasi itu sendiri karena dalam suatu organisasi jika terdapat pengelola yang baik maka organisasi tersebut akan berjalan sesuai dengan tujuannya, pengelolaan berasal kamus bahasa besar bahasa indonesia artinya memimpin, mengendalikan, mengatur dan berusaha menjadi lebih baik, lebih maju dan lebih bertanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Pengelolaan adalah proses yang berguna untuk mengembangkan kebijakan dan tujuan untuk memberikan pengawasan atas semua hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pencapaian tujuan.¹

Manajemen tidak lepas dari aktivitas manajemen sumber daya manusia di suatu kantor, instansi atau organisasi. Manajer yang baik selalu bekerja sesuai dengan langkah-langkah manajemen fungsional yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Dengan demikian tujuan yang diinginkan dapat dengan mudah dicapai sesuai target yang sudah direncanakan. Dalam sebuah riwayat hadist Rasulullah saw bersabda, yang artinya “Sesungguhnya

¹ Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontempore* (Jakarta: Modern English Press, 2002), 695

Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara Itqan (tepat terarah jelas dan tuntas)”. (HR Thabrani)². Demikian jika kita melakukan sesuatu apapun terlebih dalam pengelolaan suatu organisasi besar secara meyuluruh harus dilakukan dengan baik terencana, dan terorganisir dengan rapi dan benar maka ketika mengambil kebijakan dan memutuskan sesuatu tidak akan menimbulkan keraguan karena sudah difikirkan dengan matang sesuai dengan proses-proses yang sudah ditentukan. Dalam melakukan pengelolaan juga tidak diperkenankan membuat kebijakan atau keputusan yang didasarkan pada keragu-raguan karena biasanya akan melahirkan hasil yang tidak optimal dan mungkin akhirnya tidak bermanfaat. Begitu pula di dalam suatu prinsip ajaran islam, segala apa yang dilakukan tidak boleh secara asal-asalan melainkan harus secara rapi benar tertib teratur dan menjalani proses dengan baik.

Pondok pesantren yang melembaga di masyarakat, terutama di pedesaan merupakan salah satu lembaga pendidikan islam tertua di Indonesia. Awal kehadiran Pesantren bersifat tradisional untuk mendalami ilmu-ilmu agama Islam sebagai pedoman hidup (tafaqquh fi al-din) dengan menekankan pentingnya moral dalam bermasyarakat.³ Jadi Pesantren adalah suatu lembaga pendidikan yang tumbuh dari keinginan masyarakat untuk mengembangkan potensi keagamaan dan potensi diri dalam hal ilmu pengetahuan dan spiritual.

² Abul Qasim Sulaiman bin Ahmad al-Lakhmiy ath-Thabrani, Mu'jam Al-Ausath (Kairo: Dar-Al Haramain,1415 H), juz I,897.

³ Mastuhu, Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren, (Jakarta, INIS, 1994), 23

Sebuah lembaga pendidikan tentunya mempunyai upaya peningkatan kualitas dari lembaga tersebut, maka upaya peningkatan sangat memberikan dampak yang baik bagi berjalannya lembaga tersebut. Kualitas adalah totalitas karakteristik suatu produk (barang dan jasa) yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikan atau ditetapkan.⁴ Menurut Joseph Juran, kualitas adalah kesesuaian untuk penggunaan (fitness for use), ini berarti bahwa suatu produk atau jasa hendaklah sesuai dengan apa yang diperlukan atau diharapkan oleh pengguna, jadi kualitas adalah suatu kemampuan yang mampu memberikan suatu kepuasan dari adanya kebutuhan yang diharapkan dan berdaya unggul sebagaimana dalam lembaga yang bernaung pada bidang pendidikan islam maka peranan pengasuh dalam keorganisasian pada kepengurusan di pesantren sangatlah sentral untuk mengatur dalam me-manage pengelolaan Pesantren untuk meningkatkan kualitas santri.

Berdasarkan hasil penelitian sementara penulis tentang pengelolaan, Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang terdapat upaya pengelolaan tentang kualitas santri yakni dengan dipimpin langsung oleh pengasuh dan pimpinan pondok secara langsung sehingga pengawasan dari segala aspek selalu terpantau oleh pimpinan pesantren secara langsung sehingga kualitas yang ada dilembaga tersebut baik dan berjalan efektif dan efisien khususnya pada program tahfidzul qur'an yang setiap tahun dapat mencapai target hafalan 30 juz dan hal yang menarik adalah lembaga Pesantren ini dibidang masih relative baru yakni berdiri

⁴ Hanafiah dan Cucu Suhana, Konsep Strategi Pembelajaran,(Bandung: Refika Aditama 2012), 56

tahun 2016 namun sudah bisa menghasilkan lulusan santri dalam bidang tahfidzul qu'ran yang berkualitas, sehingga hal ini bisa dibuktikan dengan adanya peserta wisudawan tahfidz setiap tahunnya.⁵

Pesantren dihadapkan pada banyak tantangan, termasuk di dalamnya modernisasi pendidikan Islam. Sistem dan kelembagaan pesantren telah dimodernisasi dan disesuaikan dengan tuntutan pembangunan, terutama dalam aspek kelembagaan yang secara otomatis akan mempengaruhi penetapan kurikulum yang mengacu pada tujuan institusional lembaga tersebut. Persoalan yang muncul adalah apakah pesantren dalam menentukan kurikulum harus melebur pada tuntutan zaman sekarang, atau justru ia harus mampu mempertahankannya sebagai ciri khas pesantren yang dalam banyak hal justru lebih mampu mengaktualisasikan eksistensinya di tengah-tengah tuntutan masyarakat. Kurikulum merupakan sistem yang paling diperhatikan. Begitu pula, manajemen kurikulum menjadi langkah awal dalam menjalankannya. Menurut Dinn Wahyudin secara umum fungsi manajemen kurikulum, di antaranya: 1) meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya kurikulum; 2) meningkatkan keadilan dan kesempatan kepada siswa untuk mencapai hasil yang maksimal; 3) meningkatkan relevansi dan efektivitas pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik maupun lingkungan sekitar peserta didik; 4) meningkatkan efektivitas kinerja guru maupun aktivitas siswa dalam mencapai tujuan

⁵ Hasil observasi sementara di Pesantren Bani Yusuf Malang, pukul 18.30, tanggal 24 April 2022

pembelajaran; 5) meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar; 6) meningkatkan partisipasi masyarakat untuk membantu mengembangkan.⁶

Manajemen pengembangan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dari sebuah organisasi. Sehingga dalam sebuah organisasi memerlukan adanya manajemen pengembangan sumber daya manusia karena manusia merupakan aset terpenting untuk mencapai tujuan yang di inginkan organisasi. Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga yang mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Begitu pula dengan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang sebagai salah satu lembaga yang mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di masyarakat, tanpa menghilangkanan ciri pesantren yang sudah ada.⁷

Secara afektif, standar kompetensi yang harus dicapai adalah memiliki nilai-nilai etika, estetika, demokrasi, toleransi, dan humaniora dengan dilandasi keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT serta mampu bertingkah laku secara syar'i sesuai dengan tuntunan ajaran Islam sehingga akan mencapai muslimah shalihah kamil (utuh) sosial. Secara psikomotorik, standar kompetensi santri yaitu memiliki ketrampilan berkomunikasi, kecakapan hidup dan mampu

⁶ Fathurrochman, I. (2017). Implementasi Manajemen Kurikulum Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Santri Pondok Pesantren Hidayatullah/Panti Asuhan Anak Soleh Curup. Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan.

⁷ Cahyadi, I. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas santri (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).

beradaptasi dengan perkembangan lingkungan sosial budaya dan lingkungan alam baik lokal maupun regional.⁸

Beberapa aspek yang telah dijelaskan, maka peneliti mengkaji aspek-aspek pengelolaan yang terdapat di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang dan peneliti tertarik dengan melakukan penelitian secara kualitatif pada dengan judul “Pengelolaan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Santri”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pada konteks penelitian yang berjudul “Pengelolaan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Santri”. Maka peneliti berfokus penelitian pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen kurikulum di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.
2. Bagaimana manajemen sumber daya manusia di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.
3. Bagaimana manajemen kesiswaan di Pesantren Bani Yusuf Malang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka peneliti mengambil tujuan penelitian sebagai berikut:

⁸ Yatimah, D. (2011). Manajemen Pendidikan Pesantren dalam Upaya Peningkatan Mutu Santri. el-hikmah.

1. Untuk mengetahui manajemen kurikulum di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.
2. Untuk Mengetahui manajemen sumber daya manusia di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.
3. Untuk Mengetahui manajemen kesantrian di Pesantren Bani Yusuf Malang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian inii dadalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Bagi peneliti dengan terungkapnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman sehingga Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan serta pelaksanaan pengelolaan Pesantren tahfidz sehingga dapat dijadikan pandangan bagi lembaga-lembaga Pendidikan islam maupun pendidikan lain.

b. Manfaat praktis

a) Bagi Lembaga Pendidikan Pesantren di ponpes Tahfidz Bani Yusuf malang dengan terungkapnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan koreksi dalam peningkatan kualitas santri dan pengelolaan Pesantren.

b) Bagi Universitas penelitian ini dapat memberikan pandangan baru dan juga sebagai bahan untuk dikaji Kembali bagi mahasiswa atau masyarakat kampus yang membutuhkan bahan untuk dijadikan referensi.

- c) Bagi peneliti selanjutnya bagi pengembangan keilmuan, dengan terungkapnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembandingan maupun bahan rujukan/dasar pijakan bagi peneliti lain agar penelitian ini tidak berhenti sampai disini.
- d) Bagi masyarakat diharapkan dari hasil penelitian ini masyarakat dapat memahami dan mempunyai pandangan baru pengelolaan Pesantren sehingga dapat dinilai kualitas tersebut yang nantinya akan bermanfaat juga bagi orang tua yang ingin menempatkan anaknya di dalam lembaga pendidikan islam khususnya bidang Tahfidzul Qur'an.

E. Originalitas Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan berlandaskan pada penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian yang ditulis oleh peneliti mempunyai kesamaan dalam hal ruang lingkup dengan penelitian terdahulu. Adapun Penelitian ini terdapat beberapa bahan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan, yakni sebagai berikut:

Nur Mulihat,⁹ program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto Dengan Menggunakan Penelitian Berjudul Manajemen Pesantren Dalam Mempertahankan Eksistensinya Studi Kasus Pesantren Madinatul Ulum Al Ishlah Kecamatan Sumbang Kabupaten Banyumas. Persamaan dari penelitian ini adalah terletak pada indikator pertama yakni Manajemen Pesantren yang mana

⁹ Nur Muslihat, "Manajemen Pesantren Dalam Mempertahankan Eksistensinya (Studi Kasus Pesantren Madinatul Ulum Al Ishlah Kecamatan Sumbang Kabupaten Banyumas)", Skripsi Tahun 2021

peneliti juga menggunakan dicator pertama yakni pengelolaan Pesantren, kemudian persamaan yang lain terletak pada pendekatan penelitian yakni sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Perbedaan dari penelitian ini yakni pada lokasi , penelitian yakni terletak di Pesantren Madinatul Ulum Al Ishlah Kecamatan Sumbang Kabupaten Banyumas). Sedangkan peneleliti terletak di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang. Penelitian ini membahas untuk mengetahui manajemen Pesantren Madinatul Ulum Al-Ishlah dalam mempertahankan eksistensinya. Hasil penelitian manajemen Pesantren Madinatul Ulum Al-ishlah telah sesuai dengan fungsi manajemen yaitu, dari Fungsi manajemen: 1) Perencanaan, untuk perencanaan membuat kurikulum untuk Pesantren, serta membuat jadwal kegiatan rutin Pesantren, 2) Pengorganisasian, fungsi pengorganisasian ini sudah ditentukan oleh lembaga nyayasan dan 10ndica untuk yang mengajar langsung ditunjuk oleh pengasuh Pesantren, 3) Penggerak, indicator antara pengurus pengajar dan pengasuh pondok selalu terjalin dengan komunikasi yang baik, 4) Pengawasan, untuk pengawasan langsung di awasi dan dikontrol oleh ustadz/ustadzah dan pengasuh Pesantren itu sendiri. Adapun unsur manajemen yaitu a) Manusia b) Uang c) Mesin d) Metode e) Bahan f) Pasar.

Tahmil,¹⁰ Program studi Manajemen Dakwah pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, melakukan penelitian dengan judul Manajemen Pesantren Yadi Bontocina Dalam Mempersiapkan

¹⁰ Tahmil, "Manajemen Pesantren Yadi Bontocina Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Di Kecamatan Turikale Kabupaten Maros", Skripsi 2017.

Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Di Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. Adapun penelitian yang dilakukan adalah terdapat kesamaan pada variabel pertama yakni Manajemen Pesantren dan juga menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan kesamaan juga terdapat pada pendekatan penelitian yakni sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Perbedaan dari penelitian ini yakni pada lokasi penelitian, di penelitian ini terletak di Pesantren YADI Bontocina Kabupaten Maros. Sedangkan peneliti terletak di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang. Penelitian ini membahas tentang penerapan manajemen pada Pesantren YADI Bontocina dalam mempersiapkan sumber daya santri yang berkualitas yaitu: 1) Penerapan fungsi perencanaan. 2) Penerapan fungsi pengorganisasian. 3) Penerapan fungsi pelaksanaan. 4) Penerapan fungsi pengawasan.

Miki Sanjaya,¹¹ Program Studi pendidikan Agama Islam Konsentrasi Manajemen pendidikan Islam melakukan penelitian dengan judul Manajemen Pesantren Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Santri Di Pesantren Nurul Islam Kampung Baru Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. Persamaan dalam penelitian yang dilakukan adalah terdapat kesamaan pada Indikator pertama dan kedua yakni manajemen Pesantren dan meningkatkan mutu, kemudian persamaan selanjutnya terletak pada pendekatan penelitian yakni menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif. Perbedaan dalam penelitian yang dilakukan adalah pada lokasi penelitian, penelitian ini

¹¹ Miki Sanjaya, "Manajemen Pesantren Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Santri Di Pesantren Nurul Islam Kampung Baru Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi", Tesis 2019

dilakukan di Pesantren Nurul Islam Kampung Baru Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singing sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti dilakukan di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang. Penelitian ini membahas tentang pengelolaan manajemen yang dilakukan dengan menerapkan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, serta evaluasi dengan kata lain bisa dikatakan manajemen dalam peningkatan mutu pelayanan santri yang dilakukan dengan baik.

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

NO	Nama Peneliti, Judul, Bentuk, (Skripsi/tesis/disertasi) Penerbit dan Tahun	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1.	Nur Muslihat, “Manajemen Pesantren Dalam Mempertahankan Eksistensinya (Studi Kasus Pesantren Madinatul Ulum Al Ishlah Kecamatan Sumbang Kabupaten Banyumas)”, Skripsi Tahun 2021	Persamaan dari penelitian ini adalah pada variabel Pertama yakni Manajemen pesantren dan juga menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif	Perbedaan dari penelitian ini yakni pada lokasi, penelitian ini terletak di Pesantren Madinatul Ulum Al Ishlah Kecamatan Sumbang Kabupaten Banyumas) Sedangkan peneliti	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen Pesantren Madinatul Ulum Al-Ishlah dalam mempertahankan eksistensinya.

			terletak di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang	
2.	Tahmil, “Manajemen Pesantren Yadi Bontocina Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Di Kecamatan Turikale Kabupaten Maros”, Skripsi 2017	Persamaan dari penelitian ini adalah pada variabel pertama yakni Manajemen Pesantren dan juga menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif	Perbedaan dari penelitian ini yakni pada lokasi , penelitian ini terletak di Pesantren YADI Bontocina Kabupaten Maros. Sedangkan peneliliti terletak di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang	Penelitian ini membahas tentang penerapan manajemen pada Pesantren YADI Bontocina dalam mempersiapkan sumber daya santri yang berkualitas yaitu: 1) Penerapan fungsi perencanaan. 2) Penerapan fungsi pengorganisasian. 3) Penerapan fungsi pelaksanaan. 4) Penerapan fungsi pengawasan.
3.	Miki Sanjaya, “Manajemen Pesantren Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Santri Di Pesantren Nurul Islam Kampung Baru Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi”, Tesis 2019	Persamaan dalam penelitian yang dilakukan adalah terdapat kesamaan pada 14ndicator pertama dan kedua yakni manajemen Pesantren dan	Perbedaan dalam penelitian yang dilakukan adalah pada lokasi penelitian ini dilakukan di Pesantren Nurul Islam Kampung	Penelitian ini membahas tentang pengelolaan manajemen yang dilakukan dengan menerapkan fungsi perencanaan, pengorganisasian , pelaksanaan dan pengawasan, serta evaluasi dengan kata lain bisa dikatakan

		meningkatkan mutu menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif.	Baru Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singing sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti dilakukan di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang	manajemen dalam peningkatan mutu pelayanan santri yang dilakukan dengan baik.
--	--	--	--	---

F. Definisi istilah

1. **Pengelolaan** merupakan proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.¹² Pengelolaan yang dimaksud dalam tulisan ini mengacu pada pengertian dari Hartono.
2. **Pesantren** secara etimologi berasal dari kata santri yang mendapat awalan pe- dan akhiran -an sehingga menjadi pe-santria-an yang bermakna kata “shastri” yang artinya murid. Sedang C.C. Berg. berpendapat bahwa istilah

¹² Hartono, Manajemen Perpustakaan Sekolah, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h. 26

pesantren berasal dari kata shastri yang dalam bahasa India berarti orang yang tahu buku-buku suci agama Hindu, atau seorang sarjana ahli kitab-kitab suci agama Hindu. Kata shastri berasal dari kata shastra yang berarti buku-buku suci, buku-buku suci agama atau buku-buku tentang ilmu pengetahuan.¹³ Pondok pesantren yang dimaksud dalam tulisan ini mengacu pada Pengertian dari Nurcholis Madjid.

3. **Kualitas** Secara etimologis, kata kualitas menurut Dahlan Al-Barry dalam Kamus Modern Bahasa Indonesia adalah “kualitet”: “mutu”; baik buruknya barang”¹⁴ seperti halnya yang dik utip oleh Quraish Shihab yang mengartikan kualitas sebagai tingkat baik buruk sesuatu atau mutu sesuatu.¹⁵ yang dimaksud dalam tulisan ini mengacu pada pengertian dari Nurcholis Madjid.

G. Sistematika Pembahasan

Berdasarkan dari penjabarkan diatas, maka sistematika pembahasan laporan hasil penelitian yang di susun oleh peneliti, sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan yakni membahas mengenai konteks penelitian, focus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, originalitas penelitian dan definisi istilah serta sistematika pembahasan.

BAB II Kajian Teori: kajian teori berisi Pengelolaan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Santri disertai poin-poin

¹³ Nurcholish Madjid, Bilik-bilik Pesantren, Sebuah Potret Perjalanan, (Jakarta: Paramadina, 1977), 20.

¹⁴ M. Dahlan Al Barry, Kamus Modern Bahasa Indonesia, (Arloka: Yogyakarta, 2002), h. 329

¹⁵ Quraish Shihab, Membumikan Al-Quran, (Mizan : Bandung, 2003), h. 280

penjabarannya. Baik diambil dari buku-buku, jurnal, hingga sumber yang lain yang berkenaan dengan Pengelolaan Pesantren dan kualitas santri.

BAB III Metode penelitian yakni meliputi : Pendekatan Penelitian, Metode Penelitian, Kehadiran Peneliti, Lokasi Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, dan Pengecekan Keabsahan Data.

BAB IV berisi paparan data dan laporan hasil penelitian.

BAB V Pembahasan hasil penelitian sesuai data dan teori pendukungnya.

BAB VI Penutup meliputi simpulan, implikasi dan saran.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Manajemen Kurikulum Pesantren

a. Kurikulum Pesantren

Studi-studi di pesantren tidak menyebut kurikulum yang baku di kalangan pesantren. Hal ini dapat dipahami karena pesantren sesungguhnya adalah lembaga pendidikan Indonesia yang bebas dan otonom. Dari segi kurikulum, pesantren selama ini diberi kebebasan oleh negara untuk menyusun dan melaksanakan kurikulum pendidikan secara bebas dan merdeka. Namun demikian, jika dilihat dari studi-studi tentang pesantren diperoleh kurikulum-kurikulum yang ada di kalangan pesantren. Menurut Lukens-Bull pada buku yang ditulis Abdullah Aly, secara umum kurikulum pesantren dapat dibedakan menjadi 4 bentuk, yaitu: (1) pendidikan agama, (2) pengalaman dan pendidikan moral, (3) sekolah dan pendidikan umum, (4) keterampilan dan kursus.¹⁶

Pertama, kurikulum berbentuk pendidikan agama Islam. Dalam dunia pesantren, kegiatan belajar pendidikan agama Islam lazim disebut dengan ngaji di pesantren dalam praktiknya dapat dibedakan menjadi dua tingkatan. Tingkatan paling awal ngaji sangatlah sederhana, yaitu para

¹⁶ Aly, Abdullah, 2011, Pendidikan Islam Multikultural di Pesantren, Surakarta: PustakaPelajar)

santri belajar bagaimana cara membaca teks-teks Arab, terutama sekali Al-Qur'an. Tingkatan ini dianggap sebagai usaha minimal dari pendidikan agama yang harus dikuasai oleh para santri. Tingkatan berikutnya adalah para santri memilih kitab-kitab Islam klasik dan mempelajarinya dibawah bimbingan Kiai. Adapun kitab-kitab yang dijadikan bahan untuk ngaji meliputi bidang ilmu: fikih, akidah atau tauhid, nahwu, sharaf, balaghah, hadis, tasawuf, dan ibadah-ibadah seperti shalat, do'a dan wirid. Menurut Van Bruinessen, ada 900 kitab kuning yang dipakai di pesantren. Hampir 500 buah kitab-kitab tersebut ditulis oleh ulama Asia Tenggara, dengan bahasa yang beragam: bahasa Arab, Melayu, Jawa, Sunda, Madura, Indonesia dan Aceh.

Kedua, kurikulum berbentuk pengalaman dan pendidikan moral. Pesantren menempatkan dan pendidikan moral sebagai salah satu kegiatan pendidikan penting di pesantren. Kegiatan-kegiatan keagamaan yang paling ditekankan di pesantren adalah kesalehan dan komitmen para santri terhadap lima rukun Islam: syahadat (keimanan), shalat, zakat, puasa, dan haji ke Mekkah bagi yang mampu. Kegiatan-kegiatan tersebut diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran para santri untuk mengamalkan nilai-nilai moral yang diajarkan pada saat ngaji. Adapun nilai-nilai karakter yang ditekankan di pesantren adalah persaudaraan Islam, keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, musyawarah, kerjasama, kepedulian, tanggung jawab dan kejujuran. Para santri mempelajari moralitas saat mengaji kemudian diberi kesempatan untuk mempraktikkan. Dalam kaitan

ini, Luken-Bull menulis sebagai berikut: “sebagai contoh sholat 5 waktu sehari sebagai kewajiban dalam Islam, tetapi kadang belum menekankan pada pentingnya berjama’ah. Bagaimanapun, berjama’ah dianggap sebagai jalan yang lebih baik dalam sholat dan pada umumnya diwajibkan di pesantren. Sebuah pesantren yang tidak mewajibkan sholat berjama’ah dianggap bukan lagi pesantren yang sebenarnya. Para kiai mengatakan bahwa praktik jama’ah ini mengajarkan persaudaraan dan kebersamaan, yaitu nilai-nilai yang harus ditumbuhkan dalam masyarakat Islam. Jika jamaah sekali dalam seminggu setiap dalam sholat Jumat akan membentuk masyarakat yang sholid, maka berjama’ah tiap hari akan memperkuat tali persaudaraan”.

Penerapan nilai keikhlasan dan kesederhanaan umumnya dibiasakan di pesantren melalui kebersamaan. Hal ini dapat dilihat dari peralatan tidur, jenis makanan, dan lauk-pauknya, serta gaya hidup santri di pesantren. Dilihat dari peralatan tidurnya sebuah kamar yang umumnya dihuni 1-2 orang, ternyata di pesantren dihuni 6-8 orang. Jika dilihat dari jenis makanan dan lauk-pauknya, para santri makan nasi putih dengan sayur dan lauk pauk seadanya. Gaya hidup dan cara berpakaian mereka juga sangat sederhana. Mereka sehari-hari memakai pakaian baju, sarung, dan kopiah yang dari tahun ke tahun tidak mengalami perubahan. Pengalaman seperti ini diterima oleh para santri dengan ikhlas, tanpa ada protes sekalipun.

Adapun nilai kemandirian yang diajarkan yang diajarkan di pesantren dengan cara santri mengurus sendiri kebutuhan-kebutuhan dasarnya, seperti memasak, mencuci sendiri, menyetrika, dan merawat barang miliknya masing-masing. Kegiatan musyawarah sangat penting dalam setiap mengambil keputusan dalam kepentingan bersama. Seperti halnya di Pesantren, santri diajarkan untuk selalu bermusyawarah dalam segala hal, baik berdiskusi tentang pembelajaran di sekolah bermusyawarah tentang pemilihan pengurus pesantren dan sebagainya. Dalam pesantren musyawarah memiliki kontribusi yang sangat besar dalam membangun fundamental pendidikan di Pesantren. tradisi intelektual santri dibangun secara kebersamaan dan kekeluargaan di Pesantren. Biasanya santri bermusyawarah dalam bentuk memilih ketua kamarnya, santri bermusyawarah tentang pembelajaran yang berkaitan dengan agama Islam dan lain sebagainya.

Tradisi musyawarah di Pesantren dikenal dengan istilah “*Bahtsul Masail*” menempatkan pesertanya sebagai subjek pendidikan ataupun memiliki posisi yang sejajar, karenanya membuka peluang terhadap sesama peserta musyawarah sehingga terlibat aktif. Oleh sebab itu, tradisi musyawarah di Pesantren dapat dijadikan sebagai kekhasan pendidikan yang memuat tentang aspek daya kritis santri dalam berfikir, menganalisis, berpendapat, dan berdebat argumentasi secara ilmiah dan bebas.¹⁷

¹⁷ Hasan dkk, Pendidikan Karakter di Pesantren, (Paiton : Pustaka Nurja,2019).hlm.90

Nilai karakter yang di tanamkan di Pesantren salah satunya yaitu saling kerjasama atau tolong menolong dalam sesama. Seperti halnya, pada hari Jumat pagi para santri melaksanakan suatu kegiatan yang membutuhkan bekerjasama atau gotong royong untuk membersihkan halaman pesantren, saluran air, membersihkan kamar mandi dan sebagainya. Oleh karena itu, dengan adanya tradisi-tradisi ini terutama dalam kerjasama atau gotong royong secara tidak langsung sudah mendidik dan melatih seorang santri untuk selalu menjaga kebersihan lingkungan sekitar dan dapat melatih santri untuk hidup mandiri serta dapat menyadari mereka (santri) bahwasanya kesulitan apapun dalam beban kerja jika dilakukan dengan bersama-sama akan terasa mudah dan relatif lebih cepat.

Dalam Pesantren santri juga dididik untuk menumbuhkan sikap dan sifat kepedulian, baik kepedulian terhadap sesama yang ditunjukkan melalui sifat saling membantu saat teman lagi membutuhkan, gotong royong dan saling bekerjasama ketika membersihkan pesantren. Penerapan nilai tanggung jawab yang diterapkan santri di Pesantren yaitu biasanya santri diwajibkan untuk melaksanakan sholat berjamaah. baik dalam sholat dzuhur, ashar, maghrib, isya¹⁸ dan sholat sunnah lainnya. Dengan hal ini dapat melatih santri untuk selalu berdisiplin dalam melaksanakan sholat dan melatih santri untuk melaksanakan tanggung jawabnya kepada Allah SWT seorang hamba yang muslim.¹⁸

¹⁸ Hasan dkk, Pendidikan Karakter di Pondok Pesanteren , (Paiton: Pustaka Nurja, 2019). hlm. 90

Ketiga, kurikulum berbentuk sekolah dan pendidikan umum. Pesantren memberlakukan kurikulum sekolah mengacu kepada pendidikan nasional yang dikeluarkan Dinas Pendidikan Nasional, sedangkan kurikulum madrasah mengacu kepada Kementerian Agama yang telah berlaku.

Keempat, kurikulum berbentuk keterampilan dan kursus. Pesantren memberlakukan kurikulum yang berbentuk keterampilan dan kursus secara terencana dan terprogram melalui kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan dari ekstrakuler sendiri dapat berbentuk kegiatan pada seni, olahraga, pengembangan kepribadian, dan kegiatan lain yang bertujuan positif untuk kemajuan bagi santri itu sendiri¹⁹

Penerapan kurikulum keterampilan dan kursus yang diberikan di pesantren maka dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa jika selama ini pesantren berfungsi sebagai tempat transmisi dan transfer ilmu keislaman, sebagai pusat pemeliharaan tradisi Islam, dan sebagai pusat penyiapan dan penciptaan kader-kader Islam, maka kini pesantren juga mengembang fungsi sebagai tempat pengembangan skill bagi para santri untuk menghadapi dunia kerja.²⁰

b. Perencanaan Kurikulum Pesantren

Maksud dari manajemen perencanaan kurikulum ialah keahlian “managing” dalam arti kemampuan dalam merencanakan dan

¹⁹ Aly, Abdullah, 2011, Pendidikan Islam Multikultural di Pesantren, Surakarta: PustakaPelajar. Hlm. 187 - 189

²⁰ Ibid. hal. 190

mengorganisasikan kurikulum. Hal hal yang perlu diperhatikan dalam proses perencanaan kurikulum ialah siapa yang bertanggung jawab atas perencanaan tersebut, dan bagaimana perencanaan kurikulum direncanakan secara professional. Adapun masalah yang terjadi dalam perencanaan kurikulum, J.G Owen lebih menekankan pada masalah bagaimana menganalisa kondisi-kondisi yang perlu diperhatikan sebagai factor yang berpengaruh pada perencanaan kurikulum. Dan kondisi yang terjadi ada 2:

1. Kondisi sosiokultural Kemampuan professional manajerial menuntut kemampuan untuk dapat mengolah atau memanfaatkan berbagai sumber yang ada di masyarakat untuk dijadikan narasumber. J.G Owen menyebutkan peranan para ahli behavior science, karena kegiatan pendidikan merupakan kegiatan behavioral dimana di dalamnya terjadi berbagai interaksi social antara guru dengan murid, murid dengan murid, dan guru dengan murid dengan lingkungannya.
2. Kondisi fasilitas Salah satu penyebab gap antara perencanaan kurikulum dengan guru-guru sebagai praktisi adalah jika kurikulum itu disusun tanpa melibatkan guru-guru, dan terlebih para perencana kurang atau bahkan tidak memperhatikan kesiapan guru-guru dilapangan. Itulah sebabnya J.G Owen

menyebutkan perlunya pendekatan “from the bottom up”, yaitu pengembangan kurikulum yang berasal dari bawah ke atas.²¹

c. Pelaksanaan Kurikulum

Pembinaan kurikulum pada dasarnya adalah suatu usaha terhadap pelaksanaan kurikulum di sekolah, sedangkan bentuk dari pelaksanaan kurikulum itu sendiri ialah proses belajar dan mengajar yang sesuai dengan prinsi-prinsip kurikulum yang telah ditetapkan. Pelaksanaan kurikulum dibagi menjadi dua tingkatan yakni:

1. Pelaksanaan kurikulum tingkat sekolah, dalam tingkatan ini kepala sekolah bertanggung jawab melaksanakan kurikulum di lingkungan sekolah yang dipimpinya, dan berkewajiban melakukan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan kurikulum itu sendiri.
2. Pelaksanaan kurikulum tingkat kelas, pada tingkatan ini yang berperan ialah guru, pembagian tugas guru harus diatur secara administrasi untuk menjamin kelancaran pelaksanaan kurikulum lingkungan kelas.

Dalam tingkat sekolah yang berperan ialah kepala sekolah, sedangkan di tingkat kelas yang berperan ialah guru. Meski keduanya di pisahkan dalam tingkatan yang berbeda, namun dalam pelaksanaan administrasi

²¹ Hamalik, Oemar. Manajemen Pengembangan Kurikulum. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya: 2010 h. 151

kurikulum mereka selalu bergandengan dan bersama sama bertanggung jawab.²²

d. Evaluasi Kurikulum

Evaluasi kurikulum adalah penelitian yang sistematis tentang manfaat, kesesuaian efektifitas dan efisiensi dari kurikulum yang diterapkan. Atau evaluasi kurikulum adalah proses penerapan prosedur ilmiah untuk mengumpulkan data yang valid dan reliabel untuk membuat keputusan tentang kurikulum yang sedang berjalan atau telah dijalankan.²³

Program evaluasi kurikulum didasarkan atas prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Evaluasi kurikulum didasarkan atas tujuan tertentu. Setiap program evaluasi kurikulum terarah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara jelas dan spesifik. Tujuan-tujuan itu pula yang mengarah kegiatan-kegiatan sepanjang proses evaluasi kurikulum itu dilaksanakan.
2. Evaluasi kurikulum harus bersifat objektif, pelaksanaan dan hasil evaluasi kurikulum harus bersifat objektif, berpijak pada apa adanya dan bersumber dari data yang nyata dan akurat yang diperoleh melalui instrument yang terandalkan.

²² *Ibid, hal.152*

²³ Hilabi, Abdurrahman. 2019. *Evaluasi Kurikulum*. Penerbit: Pustaka Amanah. Hal. 32-35

3. Evaluasi kurikulum bersifat komprehensif, pelaksanaan evaluasi mencakup semua dimensi atau aspek yang terdapat dalam ruang lingkup kurikulum. Seluruh komponen kurikulum harus mendapatkan perhatian dan pertimbangan secara seksama sebelum pengambilan keputusan.
4. Evaluasi kurikulum dilaksanakan secara kooperatif, tanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan keberhasilan suatu program evaluasi kurikulum merupakan tanggung jawab bersama pihak-pihak yang terlibat dalam proses pendidikan seperti guru, kepala sekolah, penilik, orang tua, bahkan siswa sendiri di samping menjadi tanggung jawab utama lembaga penelitian dan pengembangan.
5. Evaluasi kurikulum harus dilaksanakan secara efisien, pelaksanaan evaluasi kurikulum harus memperhatikan factor efisiensi, khususnya dalam penggunaan waktu, biaya, tenaga, peralatan yang menjadi unsur penunjang, dan oleh karenanya harus diupayakan agar hasil evaluasi lebih tinggi atau paling tidak berimbang dengan material yang digunakan.
6. Evaluasi kurikulum dilaksanakan secara berkesinambungan, hal ini perlu mengingat tuntutan di dalam dan diluar system sekolah yang meminta diadakannya perbaikan kurikulum. Untuk itu peran guru dan kepala sekolah sangat penting karena merekalah

yang paling mengetahui tentang keterlaksanaan dan keberhasilan kurikulum serta permasalahan yang dihadapi.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.²⁴

- a. Rekrutmen Sumber daya Manusia adalah suatu cara dalam melakukan peningkatan dini bagi calon guru untuk mempersiapkan kompetensinya agar dapat diterima di sekolah tersebut. Program rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk menarik sejumlah personil yang dibutuhkan oleh sekolah dan sudah memenuhi kualitas dan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik di sekolah tersebut. Menurut Randal S. Schuler terdapat beberapa kegiatan kunci dalam aktifitas rekrutmen guru, yakni sebagai berikut:

²⁴ Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

1. Menentukan kebutuhan jangka panjang dan jangka pendek berdasarkan jenis dan level pekerjaannya di sekolah.
2. Berupaya untuk mendapatkan informasi tentang perkembangan pasar tenaga kerja
3. Mengembangkan materi rekrutmen yang efektif dan efisien
4. Menyusun rencana rekrutmen yang sistematis dan komprehensif terkait dengan kegiatan sumber daya manusia lembaga pendidikan
5. Lembaga pendidikan mendapatkan calon tenaga pendidik dan kependidikan sesuai kebutuhan.
6. Mencatat kualitas dan kuantitas calon tenaga pendidik dari berbagai sumber
7. Menindak lanjuti calon guru yang diterima maupun tidak diterima, untuk mengetahui efektifitas program rekrutmen guru tersebut.²⁵

b. Seleksi Sumber daya Manusia

Seleksi adalah proses menyeleksi dan menyaring calon guru yang memenuhi syarat untuk mengisi kebutuhan guru di suatu lembaga pendidikan.²⁶ Tahap seleksi SDM ini adalah tahap yang penting karena sebagai penentuan calon tenaga kerja tersebut berkompeten atau tidaknya, dan cocok untuk bekerja pada sekolah tersebut. Proses seleksi merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen

²⁵ Amrun Saleh, Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Kementerian Agama Kabupaten Bener Meriah, (Banda Aceh: Program Pascasarjana IAIN Ar-Raniry, 2010), 35

²⁶ L. Mathis, Jackson, Human Resource Management (edisi 10), (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 261

sumber daya manusia. Pernyataan ini didasarkan pada suatu alasan bahwa suatu organisasi ataupun perusahaan akan mendapatkan sejumlah pegawai yang tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi ini dilakukan.

Proses seleksi ini merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan rekrutmen. Menurut Umi Sukamti (1989:153) suatu proses penetapan pelamar yang mana diantara mereka direkrut dengan melalui pertimbangan persyaratan-persyaratan untuk dapat diterima dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997), yang mengaitkan seleksi dan penempatan menyebutkan bahwa seleksi adalah proses mendapatkan dan mempergunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka panjang. Penempatan (placement) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian karyawan tersebut.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dipahami bahwa merupakan salah satu cara yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk melihat kesesuaian atau tidaknya antara individu, pekerjaan, organisasi, dan lingkungan. Oleh karena itu, prosedur seleksi yang cermat dan penempatan yang sesuai adalah merupakan esensi dari pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi. Jikalau dilakukan dengan baik, niscaya prosedur ini akan menjamin bahwa sebuah perusahaan atau

organisasi mempunyai karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Namun demikian, dalam proses seleksi menurut Sondang P. Siagian (1999:133) ada empat macam tantangan yang perlu diperhatikan dan dihadapi oleh para petugas seleksi dalam menentukan jenis dan langkah-langkah dalam proses seleksi, yaitu: penawaran tenaga kerja, tantangan etis, tantangan organisasional, dan kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan.

Dari berbagai penjelasan dan konsep mengenai seleksi tersebut, apabila dilakukan dengan prosedur yang benar dan didukung dengan alat seleksi yang tepat dan akurat, sudah barang tentu kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh setiap organisasi akan dapat terpenuhi. Karena prosedur yang benar dalam melakukan seleksi ini akan mempunyai dampak positif bukan saja bagi perusahaan tetapi juga bagi para pelamar pekerjaan yang diseleksi. Bagi perusahaan keuntungan yang dapat diperoleh adalah mudah Sedangkan keuntungan bagi para pelamar adalah dapat merasa puas dan tidak menimbulkan kecurigaan-kecurigaan dalam proses seleksi. Pelamar akan merasakan adanya sikap dan tindakan yang fair dari perusahaan atau organisasi penyelenggara seleksi, sehingga apabila pelamar mengalami kegagalan dalam seleksi, mereka akan dapat merasakan “kepuasan” atau paling tidak dapat mengadakan introspeksi diri bahwa mereka belum dapat memenuhi standar yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi untuk bekerja. Sedangkan bagi para pelamar yang dapat lolos dalam selksi, tentunya mereka diharapkan dapat bekerja

sesuai dengan job spesifikasinya masing-masing yang apa akhirnya dapat menampilkan seluruh potensi yang dimilikinya, baik itu berupa pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, minat, kesukaan, dan kepribadiannya bagi kepentingan dan tujuan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.²⁷

c. Merencanakan Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan adalah suatu proses yang secara sistematis berkaitan dengan perubahan perilaku dan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.²⁸ Oleh karena itu, perlu perencanaan dibidang pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja dalam upaya untuk menghadapi perkembangan zaman.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu upaya untuk mengetahui tingkat semangat dan konsistensi tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya, yang dilaksanakan dengan prosedur dan sistem yang terstruktur. seperti menilai, mengukur dan segala hal yang mempengaruhi produktifitas kerjanya, termasuk pada tingkah laku dan ketidakhadiran pekerja pada organisasi tersebut.²⁹ Penilaian kinerja ini sangat penting untuk dilakukan

²⁷ Rachman, A. (2008). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Sumber Daya Manusia di Perusahaan. In *Prosiding Seminar Nasional Teknoin*.

²⁸ Rivai, Veithzal dan Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, (Jakarta: PT Jaya Grafindo, 2011), 212

²⁹ Wahyudi, Imam, Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesionl, (Jakarta : Prestasi Jakarta, 2012), 96

karena terkait evaluasi sumber daya manusia agar kegiatan pada organisasi berjalan dengan efektif dan efisien.

e. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa oleh perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaannya, baik berupa gaji maupun tunjangan dan sebagainya. Thomas H. Stoner mengemukakan bahwasannya “*compensation is any form of payment to employees for work they provide their employer*”. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan majikannya kepada karyawannya sebagai bentuk pertukaran pekerjaan yang dilakukan pekerjanya.³⁰

Jadi, dalam merencanakan Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, memerlukan serangkaian prosedur sistematis untuk mendukung pelaksanaannya. Sehingga Sumber daya Manusia pada lembaga pendidikan dapat sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

3. Manajemen Kesantrian

a. Pengertian Manajemen Peserta didik

Manajemen Peserta didik merupakan penggabungan dari kata manajemen dan peserta didik. Istilah manajemen sendiri memiliki banyak arti, bergantung pada orang yang mengartikannya. Secara Etimologis, kata manajemen merupakan terjemahan dari management (Bahasa Inggris).

³⁰ Suwanto dan Priansa, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2011), 210

Kata ini berasal dari bahasa latin, Perancis dan Italia yaitu *manus, mano, manage/menege* dan *maneggiare*. Sementara itu menurut para ahli seperti, Terry mendefinisikan manajemen sebagai pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui usaha orang lain.³¹

Manajemen peserta didik juga sebagai suatu usaha untuk mengatur, mengawasi, dan melayani berbagai hal yang memiliki kaitan dengan peserta didik agar peserta didik mampu mencapai tujuan pembelajaran di sekolah, mulai dari peserta didik tersebut masuk sekolah sampai peserta didik tersebut lulus dari sekolah.³²

Menurut Sondang Palan Siagian, manajemen adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian Sudjana mengemukakan bahwa manajemen merupakan rangkaian kegiatan wajar yang dilakukan seseorang berdasarkan norma-norma yang telah ditetapkan dan dalam pelaksanaannya memiliki hubungan dan saling keterkaitan dengan lainnya.³³

Beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan

³¹ 24 Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, Manajemen Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 204

³² 25 Muhammad Rifa'i, Manajemen Peserta Didik, Medan : CV. Widya Puspita, 2018, h.7

³³ Made Pidarta, Manajemen Pendidikan Indonesia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 6.

prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Peserta didik adalah istilah khusus yang diberikan kepada pelajar atau pencari ilmu agama Islam di Pesantren. Menurut UU No 18 Tahun 2019 tentang pesantren, Peserta didik didefinisikan sebagai peserta didik yang menempuh pendidikan dan mendalami ilmu agama Islam di Pesantren.³⁴ Sedangkan Nurkholis Madjid menyatakan bahwa kata Peserta didik berasal dari bahasa sansekerta yaitu —cantrikll yang berarti orang yang mengikuti guru. Dari kata itu dapat diartikan bahwa Peserta didik diidentikan dengan orang yang gemar mengkaji ilmu agama Islam melalui guru atau kiai.³⁵

Peserta didik sebagai komponen utama Pesantren setidaknya dapat dibedakan menjadi dua kelompok besar yakni Peserta didik mukim dan Peserta didik tidak mukim atau Peserta didik kalong. Peserta didik mukim adalah Peserta didik yang tinggal di asrama Pesantren dan biasanya berasal dari daerah yang sangat jauh. Sedangkan Peserta didik kalong adalah Peserta didik yang berasal di sekitar berdirinya Pesantren sehingga mereka tidak menetap di pondok dan pulang kerumah masing-masing selesai belajar.³⁶ Di dalam Pesantren Peserta didik dididik bukan hanya menjadi orang yang tahu dan paham terhadap agama Islam, tetapi Peserta didik juga

³⁴ UU RI No 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren

³⁵ Mufludin, dkk. Peserta didik dan Pendidikan Politik. (Bandar Lampung: LTN PWNULampung. 2017) h. 58.

³⁶ Mufludin, dkk. Peserta didik dan Pendidikan Politik. (Bandar Lampung: LTN PWNULampung. 2017) h. 23.

dipersiapkan untuk menjadi siapapun dan apapun di masa depan. Peserta didik dipersiapkan menjadi orang yang mampu memberikan warna dalam kehidupan masyarakat.

Berdasarkan definisi manajemen dan definisi peserta didik dapat diperoleh definisi manajemen peserta didik merupakan segala upaya yang berkaitan dengan pengelolaan Peserta didik dimulai dari Peserta didik masuk sampai peserta didik lulus. Dengan memposisikan Peserta didik sebagai pesertadidik secara umum, maka beberapa ahli juga mendefinisikan manajemen peserta didik. Menurut Ali Imron, ruang lingkup manajemen peserta didik meliputi pengaturan aktivitas – aktivitas peserta didik sejak yang bersangkutan masuk ke sekolah hingga yang bersangkutan lulus, baik yang berkenaan dengan peserta didik atau Peserta didik secara langsung, maupun yang berkenaan dengan peserta didik secara tidak langsung (tenaga kependidikan, sumber – sumber pendidikan, prasarana dan sarananya).

Handayat Soetopo dan Wasty Soemanto berpendapat bahwa manajemen Peserta didik adalah suatu penataan dan pengaturan segala aktifitas yang berkaitan dengan Peserta didik, yaitu mulai masuknya Peserta didik sampai dengan keluarnya Peserta didik tersebut dari suatu Pesantren atau lembaga pendidikan.³⁷

Manajemen Peserta didik menunjukkan kepada pekerjaan-pekerjaan atau kegiatan-kegiatan pencatatan Peserta didik semenjak dari proses

³⁷ Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007)

penerimaan sampai saat Peserta didik meninggalkan Pesantren karena sudah lulus/tamat mengikuti pendidikan pada Pesantren tersebut. Manajemen Peserta didik juga dapat diartikan sebagai suatu proses pengurusan segala hal yang berkaitan dengan Peserta didik di suatu Pesantren mulai dari perencanaan, penerimaan Peserta didik dan pembinaan yang dilakukan selama peserta didik berada di Pesantren, sampai dengan Peserta didik menyelesaikan pendidikannya di Pesantren.³⁸

Manajemen peserta didik adalah seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja serta pembinaan secara kontinyu terhadap seluruh peserta didik (dalam lembaga pendidikan yang bersangkutan) agar dapat mengikuti proses belajar mengajar secara efektif dan efisien mulai dari penerimaan peserta didik hingga keluarnya peserta didik dari suatu sekolah.³⁹

Dengan demikian c.⁴⁰

b. Tujuan Manajemen Peserta didik

Tujuan manajemen peserta didik menurut Nasihin dan Sururi (2009:206) adalah mengatur kegiatan-kegiatan peserta didik agar kegiatan-kegiatan tersebut menunjang proses pembelajaran di lembaga pendidikan (sekolah), lebih lanjut fungsinya adalah agar proses pembelajaran lembaga pendidikan tersebut dapat berjalan lancar, tertib dan teratur sehingga dapat

³⁸ Yamin, Kiat Membelajarkan Siswa, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007) hlm. 30

³⁹ Ary Gunawan, Administrasi Sekolah: Administrasi Pendidikan Mikro, (Jakarta: PTRineka Cipta, 1996), Cet. 1, hlm.9

⁴⁰ Rohiat, Manajemen Sekolah, (Bandung: Refika Aditama, 2009) hlm.23

memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan sekolah dan tujuan pendidikan secara keseluruhan.⁴¹

Tujuan umum manajemen Peserta didik adalah mengatur kegiatan-kegiatan Peserta didik agar kegiatan-kegiatan tersebut menunjang proses pembelajaran di lembaga pendidikan (Pesantren) lebih lanjut, proses pembelajaran di Pesantren dapat berjalan dengan lancar, tertib dan teratur sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan Pesantren dan tujuan pendidikan secara keseluruhan.⁴² Tujuan khusus manajemen Peserta didik adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan psikomotor Peserta didik.
- 2) Menyalurkan dan mengembangkan kemampuan umum (kecerdasan), bakat dan minat Peserta didik.
- 3) Menyalurkan aspirasi, harapan dan memenuhi kebutuhan Peserta didik Dengan terpenuhinya keseluruhan hal tersebut di atas, peserta didik dapat mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan hidup yang lebih lanjut dapat belajar dengan baik dan tercapai cita-cita mereka.⁴³

Berdasarkan pendapat di atas tujuan manajemen peserta didik adalah mengatur kegiatan peserta didik agar menunjang proses belajar mengajar di sekolah dalam pencapaian tujuan sekolah dan tujuan pendidikan yang

⁴¹Nasihin, S., dan Sururi. (2009). Manajemen Peserta Didik. dalam Manajemen Pendidikan. Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung:Alfabeta, 2009. H. 9

⁴² 35 Tim Dosen Administrasi, Op, Cit.,h. 206.

⁴³ Ali Imron, Op, Cit,h. 12.

optimal. Dengan kata lain tujuan manajemen peserta didik yaitu mengatur kegiatan-kegiatan peserta didik dari mulai masuk sekolah sampai lulus sekolah

c. Fungsi Manajemen Peserta didik

Fungsi manajemen Peserta didik secara umum adalah sebagai wahana bagi Peserta didik untuk mengembangkan diri secara optimal mungkin baik yang berkenaan dengan segi-segi individualitas, sosial, aspirasi, kebutuhannya dan potensi lainnya dari Peserta didik tersebut. Agar fungsi manajemen Peserta didik dapat tercapai, ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya. Dari fungsi manajemen Peserta didik di atas dapat dilihat bahwa fungsi manajemen Peserta didik sebagai wahana bagi Peserta didik untuk mengembangkan semaksimal mungkin, baik yang berkenaan dengan individualitasnya, loyalitasnya, aspirasinya, kebutuhannya dan potensi dirinya. Fungsi manajemen Peserta didik juga bukan hanya mengatur pencatatan data-data siswa sebelum masuk menjadi Peserta didik di sekolah yang diinginkan tetapi juga mencatat segala sesuatu yang berkaitan dengan kebutuhan peserta didik.

d. Prinsip-Prinsip Manajemen Peserta didik

Yang dimaksud prinsip adalah sesuatu yang harus dipedomani dalam melaksanakan tugas. Jika sesuatu tersebut sudah tidak dipedomani lagi, maka hal itu bukan suatu prinsip lagi. Prinsip manajemen Peserta didik mengandung arti bahwa dalam rangka manajemen Peserta didik, prinsip-prinsip yang disebutkan di bawah ini haruslah selalu dipegang dan

dipedomani. Manajemen Peserta didik sebagai bagian dari keseluruhan manajemen Pesantren. Oleh karena itu, ia harus mempunyai tujuan yang sama dan mendukung terhadap tujuan manajemen secara keseluruhan. Segala bentuk kegiatan-kegiatan manajemen Peserta didik haruslah mengemban misi pendidikan dan dalam rangka mendidik para Peserta didik. Prinsip-prinsip yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam mengembangkan program manajemen Peserta didik, penyelenggaraan harus mengacu pada peraturan yang berlaku pada saat program dilaksanakan.
- 2) Manajemen Peserta didik dipandang sebagai bagian keseluruhan manajemen peserta didik. Oleh karena itu harus mempunyai tujuan yang sama dan mendukung terhadap tujuan manajemen Peserta didik secara keseluruhan.
- 3) Segala bentuk kegiatan manajemen peserta didik haruslah mengemban misi pendidikan dan dalam rangka mendidik Peserta didik. Kegiatan-kegiatan manajemen peserta didik haruslah diupayakan untuk mempersatukan Peserta didik yang mempunyai keragaman latar belakang dan punya banyak perbedaan. Perbedaan-perbedaan yang ada pada peserta didik tidak diarahkan bagi munculnya konflik diantara mereka melainkan justru untuk mempersatukan, saling memahami dan saling menghargai. Sehingga Peserta didik memiliki wahana untuk berkembang secara optimal.

- 4) Kegiatan manajemen Peserta didik haruslah mendorong dan mengacu peraturan terhadap pembimbingan peserta didik. Kegiatan manajemen Peserta didik haruslah mendorong dan memacu kemandirian Peserta didik. Prinsip kemandirian akan bermanfaat tidak hanya ketika berada di sekolah, melainkan juga ketika sudah terjun ke masyarakat
- 5) Kegiatan manajemen peserta didik haruslah fungsional bagi kehidupan Peserta didik, baik di sekolah lebih-lebih dimasa depan.⁴⁴ Dengan demikian kegiatan-kegiatan Peserta didik haruslah diupayakan untuk mempersatukan Peserta didik yang mempunyai aneka ragam latar belakang dan memiliki banyak perbedaan. Kegiatan-kegiatan dipandang sebagai pengaturan terhadap pembimbingan Peserta didik, mendorong dan memacu kemandirian Peserta didik. Kegiatan-kegiatan tersebut akan membuat Peserta didik mandiri tidak hanya pada saat di Pesantren, melainkan juga ketika sudah terjun kemasyarakat.

e. Ruang Lingkup Manajemen Peserta Didik

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa semua kegiatan di pesantren pada akhirnya ditunjukkan untuk membantu peserta didik mengembangkan dirinya. Apalagi jika peserta didik sendiri yang proaktif dalam mengembangkan dirinya melalui program-program yang dilakukan oleh pesantren. Hal itulah yang menjadi tolak ukur efektifitas

⁴⁴ Tim Dosen Administrasi, Op, Cit.,h. 206.

dari penerapan manajemen peserta didik yang dilakukan oleh pengelola pesantren. Dengan demikian manajemen peserta didik itu bukan sekedar pencatatan data peserta didik saja, melainkan meliputi aspek yang lebih luas yang secara operasional dapat digunakan untuk membantu kelancaran upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui proses pendidikan di pesantren.

Selanjutnya langkah-langkah penerapan manajemen peserta didik secara ideal dapat mengikuti rumusan beberapa ahli yang pada intinya merupakan penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik mulai masuk sampai peserta didik itu lulus dari pesantren. Pada penerapannya, manajemen peserta didik memiliki cakupan yang sangat luas. Burhanuddin mengatakan bahwa cakupan manajemen peserta didik terdiri atas;

- 1) Mengatur penerimaan peserta didik berdasarkan kriteria penerimaan peserta didik baru kelas satu.
- 2) Program bimbingan dan penyuluhan.
- 3) Kepenasehatan pemilihan program studi.
- 4) Pengelompokan peserta didik.
- 5) Meneliti dan mencatat kehadiran peserta didik di pesantren.
- 6) Mengatur program ekstrakurikuler.
- 7) Mengatur kegiatan organisasi peserta didik.
- 8) Pengaturan mutasi peserta didik.

9) Pengaturan program pelajaran diwaktu bebas.⁴⁵

Adapun langkah-langkah manajemen Peserta didik diuraikan sebagai berikut:

1) Analisis kebutuhan Peserta didik

Langkah pertama dalam kegiatan Peserta didik adalah melakukan analisis kebutuhan, yaitu penetapan jumlah Peserta didik yang dibutuhkan oleh Pesantren khususnya Peserta didik baru.

Kegiatan yang dilakukan dalam langkah ini adalah:

- a. Merencanakan jumlah Peserta didik yang akan diterima
- b. Menyusun program kegiatan Peserta didik

2) Rekrutmen Peserta didik

Rekrutmen Peserta didik merupakan proses pencarian, menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk menjadi Peserta didik di lembaga pendidikan (Pesantren) yang bersangkutan. Langkah-langkah rekrutmen Peserta didik adalah sebagai berikut:

- a. Pembentukan panitia penerimaan peserta didik baru.
- b. Menentukan syarat pendaftaran calon
- c. Menyediakan formulir pendaftaran
- d. Pengumuman pendaftaran
- e. Menyediakan buku pendaftaran

⁴⁵ Burhanuddin (2005), Analisis Administrasi, Jakarta : Bumi Aksara, hlm. 54

- f. Waktu pendaftaran
- g. Penentuan calon yang akan diterima

3) Seleksi Peserta didik Baru

Salah satu kegiatan dalam manajemen peserta didik yaitu penerimaan peserta didik. Penerimaan peserta didik baru adalah merupakan salah satu kegiatan yang pertama kali dilakukan dalam sebuah lembaga pendidikan, yang tentunya penerimaan peserta didik baru tersebut melalui 5 penyeleksian yang telah ditentukan oleh pihak lembaga pendidikan kepada calon peserta didik baru. Penerimaan peserta didik dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan hal yang sangat penting, karena dengan adanya penerimaan peserta didik yang dikelola secara profesional akan memberi keuntungan sekolah dalam bidang pendaftaran yang nantinya akan menjadi peserta didik pada lembaga pendidikan tersebut. Dengan adanya peserta didik yang masuk menjadi peserta didik baru secara otomatis operasional sekolah akan memberikan keuntungan, dan proses belajar mengajar yang akan dilaksanakan akan berjalan dengan lancar, karena pembelajaran merupakan satu kesatuan antara peserta didik dan tenaga pendidik⁴⁶

4) Orientasi Peserta didik Baru

Orientasi Peserta didik adalah kegiatan penerimaan Peserta didik barudengan mengenalkan situasi dan kondisi Pesantren

⁴⁶ Imron, A. 2012. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.hlm.12

tempat Peserta didik itu menempuh pendidikan. Kegiatan-kegiatan tersebut antara lainya itu:

- a. Perkenalan dengan guru dan staf Pesantren
- b. Perkenalan dengan Peserta didik lama
- c. Penjelasan tata tertib Pesantren
- d. Perkenalan dengan pengurus OSIS
- e. Mengenal situasi dan kondisi fasilitas-fasilitas/sarana dan
- f. Prasarana Pesantren.

Waktu orientasi biasa digunakan juga untuk penelusuran bakat-bakat khusus dari Peserta didik baru, misalnya penelusuran bakat-bakat olahraga, bakat-bakat seni, bakat-bakat menulis (mengarang) dan lainnya. Oleh karena itu selama orientasi banyak diisi kegiatan- kegiatan tersebut.⁴⁷

5) Pengelompokan Peserta Didik

Sebelum peserta didik yang diterima pada suatu Pesantren mengikuti proses pembelajaran, terlebih dahulu perlu ditempatkan dan dikelompokkan dalam kelompok belajarnya. Berdasarkan hasil tes dan seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Menurut Hendyat Soetopo, dasar-dasar pengelompokkan Peserta didik ada 5 macam, yaitu:

⁴⁷ Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan, Admnistrasi Pendidikan, (Malang: FIP IKIPMalang, 1989), h. 96

- a. Friendship Grouping yakni pengelompokkan Peserta didik didasarkan pada kesukaan dalam memilih teman antar Peserta didik itu sendiri.
 - b. Achievement Grouping pengelompokkan Peserta didik didasarkan pada prestasi yang dicapai oleh Peserta didik. Dalam pengelompokkan ini biasanya diadakan pencampuran antara Peserta didik yang berprestasi tinggi dengan Peserta didik yang berprestasi rendah.
 - c. Attitude Grouping pengelompokkan Peserta didik didasarkan atas kemampuan dan bakat yang sesuai dengan apa yang dimiliki Peserta didik itu sendiri.
 - d. Attention Or Interest Grouping pengelompokkan Peserta didik didasarkan atas perhatian atau minat yang didasari kesenangan peserta didik itu sendiri. Pengelompokkan ini didasari oleh adanya peserta didik yang mempunyai bakat dalam bidang tertentu namun si peserta didik tersebut tidak senang dengan bakat yang dimilikinya.
 - e. Intelligence Grouping pengelompokkan peserta didik didasarkan atas hasil tes inteligensi yang diberikan kepada peserta didik itu sendiri.⁴⁸
- 6) Pembinaan dan pengembangan peserta didik lakukan sehingga anak mendapatkan bermacam-macam pengalaman belajar untuk

⁴⁸ Tim Dosen Administrasi, Op, Cit, h. 211

bekal kehidupannya di masa yang akan datang.⁴⁹ Lembaga pendidikan (Pesantren) dalam pembinaan dan pengembangan Peserta didik biasanya melakukan kegiatan yang disebut dengan kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler. Kegiatan kurikuler adalah semua kegiatan yang telah ditentukan di dalam kurikulum yang pelaksanaannya dilakukan pada jam-jam pelajaran. Kegiatan kurikuler dalam bentuk proses belajar mengajar di kelas dengan nama mata pelajaran atau bidang studi yang ada di Pesantren, dimana setiap Peserta didik ini wajib mengikuti kegiatan kurikuler ini. Sedangkan kegiatan ekstra kurikuler merupakan kegiatan Peserta didik yang dilaksanakan di luar ketentuan yang telah ada di dalam kurikulum. Kegiatan ekstra kurikuler ini biasanya terbentuk berdasarkan bakat dan minat yang dimiliki oleh peserta didik. Setiap Peserta didik tidak harus mengikuti semua kegiatan ekstra kurikuler. Bisa dikatakan bahwa kegiatan ekstra kurikuler ini merupakan wadah kegiatan Peserta didik di luarpelajaran atau di luar kegiatan kurikuler. Contoh kegiatan ekstra kurikuler: OSIS (Organsasi Siswa Intra Sekolah), ROHIS (Rohani Islam), kelompok karate, kelompok silat, kelompok basket, pramuka, kelompok teater, dan lain-lain.

7) Pencatatan dan Pelaporan Kegiatan

⁴⁹ Suryo Subroto, Manajemen Pendidikan Disekolah, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 78-79

Pencatatan dan pelaporan ini dimulai sejak Peserta didik itu diterima di Pesantren sampai mereka tamat atau lulus dari Pesantren tersebut. Untuk melakukan pencatatan dan pelaporan diperlukan peralatan dan perlengkapan yang dapat mempermudah. Peralatan dan perlengkapan tersebut biasanya berupa:

- a. Buku induk peserta didik. ini disebut juga buku pokok atau stambuk. Buku ini berisi catatan tentang Peserta didik yang masuk pada sekolah tersebut.
- b. Buku klapper. pencatatan buku ini dapat diambil dari buku induk, tetapi penulisannya disusun berdasarkan abjad. Hal ini untuk memudahkan pencarian data peserta didik kembali jika sewaktu- waktu diperlukan.
- c. Daftar presensi peserta didik sangat penting sebab frekuensi kehadiran setiap Peserta didik dapat diketahui/dikontrol.
- d. Daftar mutasi peserta didik untuk mengetahui jumlah keadaan Peserta didik dengan persis, sekolah harus mempunyai buku/daftar mutasi peserta didik. Daftar mutasi itu digunakan untuk mencatat ke luar masuk peserta didik dalam setiap bulan, semester atau setahun.
- e. Buku catatan pribadi peserta ini lebih lengkap lagi tentang data peserta didik. Buku ini antara lain berisi: identitas peserta didik, keterangan mengenai keadaan keluarga,

keadaan jasmani dan kesehatan, riwayat pendidikan serta hasil belajar, data psikologis (sikap, minat dan cita-cita) dan juga kegiatan diluar sekolah.

- f. Daftar nilai ini dimiliki oleh setiap guru bidang studi, khusus untuk mencatat hasil tes setiap Peserta didik pada bidang studi/mata pelajaran tertentu
- g. Buku legger merupakan kumpulan nilai dari seluruh bidang studi untuk setiap Peserta didik. Pengisian/pencatatan nilai-nilai dalam legger ini dikerjakan oleh wali kelas sebagai bahan pengisian raport.
- h. Buku raport merupakan alat untuk melaporkan prestasi belajar Peserta didik kepada orang tua/ wali atau kepada Peserta didik itu sendiri. Selain prestasi belajar, dilaporkan pula tentang kehadiran, tingkah laku Peserta didik dan sebagainya.

8) Kelulusan dan alumni

Proses kelulusan adalah kegiatan yang paling akhir dari manajemen Peserta didik, kelulusan adalah pernyataan dari Pesantren tentang telah diselesaikannya program pendidikan yang harus diikuti oleh Peserta didik. Dengan demikian ruang lingkup manajemen Peserta didik adalah pengaturan aktifitas-aktifitas Peserta didik yang berkaitan dengan segala sesuatu kebutuhan

Peserta didik dari Peserta didik masuk sampai dengan lulus dari lembaga pendidikan.

4. Kualitas Santri

a. Meningkatkan kualitas

Meningkatkan kualitas yaitu, menurut ahli bernama Adi S, Peningkatan berasal dari kata tingkat, yang berarti lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan. Peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkah dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat diartikan penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik.⁵⁰

Strategi Pesantren dalam meningkatkan kualitas santrinya menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan dan keseriusan Pesantren dalam menjalankan tugas serta fungsinya. Strategi merupakan taktik yang akan memudahkan langkah-langkah Pesantren dalam menjalankan dan mencapai tujuannya. Sebab saat ini banyak lulusan Pesantren yang ketika terjun ke masyarakat mereka tidak dapat menerapkan ilmunya atau bahkan tidak peka dalam menghadapi persoalan-persoalan di masyarakat. Tanpa strategi, sebuah institusi tidak akan bisa yakin bagaimana mereka bisa memanfaatkan peluang-peluang baru. Perlunya upaya-upaya strategis tersebut tidak hanya untuk mengembangkan rencana instansi.

⁵⁰ Boedi Abdulah, Manajemen Pendidikan Islam (Bandung: Pustaka Setia, 201), 165

Evaluasi menjadi tahapan yang penting karena dengan diadakannya evaluasi pengelola dapat mengetahui strategi yang dilakukan terlaksana dengan tepat dan mencapai tujuan. Evaluasi strategi pada intinya adalah untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan strategi yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas santri itu sendiri, untuk mengukur berhasil tidaknya strategi tersebut dapat dilihat dari berbagai indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas secara Akademik adalah penguasaan kompetensi akan di evaluasi melalui pengadaan ujian di akhir semester untuk diketahui hasil tes evaluasi perkembangan akademik. Keberhasilan strategi dalam meningkatkan kualitas santri secara akademik tidak hanya dibuktikan dengan penguasaan materi saja, prestasi santri juga dapat diukur dari keberhasilan meraih kegiatan ekstrakurikuler di lembaga tersebut.
- 2) Kualitas Secara Moral adalah ilmu pengetahuan yang didapatkan oleh santri dengan dilandaskan akhlak yang karimah ditunjukkan dengan adanya perilaku dan budaya yang telah dijalankan oleh santri tersebut dengan bimbingan seorang kiai sehingga inilah yang disebut dengan pembentukan budaya pesantren agar terbiasa melakukan hal hal baik terutama pada pembentukan karakter akhlak yang mulia dari segi perkataan, sikap dan tingkah laku keseharian.

- 3) Kualitas Secara Individual adalah kualitas secara individual diukur pada tingkat kedisiplinan santri dalam mengikuti kegiatan-kegiatan keseharian pesantren secara menyeluruh mulai dari bangun tidur hingga tidur Kembali sebagaimana kegiatan sholat berjamaah, kegiatan mengaji simakan dsb.
- 4) Kualitas Secara Kultural adalah pesantren pastinya membekali santri-santrinya selain dengan pemahaman agama namun juga memiliki kemampuan dalam praktek muamalah dengan masyarakat. Pesantren memberikan wawasan mengenai ilmu-ilmu kemasyarakatan seperti dakwah dan tahlilan, yang nantinya santri siap dan tidak kaget menjadi solusi menghadapi fenomenafenomena di masyarakat.

b. Mutu Santri

Meningkatkan mutu santri tidak lain adalah meningkatkan mutu peserta didik, dalam hal ini maka proses yang dilaksanakan berpedoman kepada pembelajaran kompetensi, sehingga santri memiliki daya saing dan menjadi bermutu dalam kualitas pembelajaran dan kualitas implementasi nilai-nilai dalam kehidupan. Pengembangan kurikulum pesantren pada dasarnya tidak terlepas dari visi pembangunan nasional yang berupaya menyelamatkan dan memperbaiki kehidupan nasional yang tertera dalam garis besar hukum Negara. Oleh karena itu pengembangan tersebut hendaknya mengakomodasi tuntutan-tuntutan sistematis Secara konseptual, sebenarnya lembaga pesantren potimis

akan mampu memenuhi tuntutan reformasi pembangunan nasional di atas dapat dibangun melalui perubahan kurikulum pesantren yang berusaha membekali peserta didik untuk menjadi subjek pembangunan yang mampu menampilkan keunggulan dirinya yang tangguh, kreatif dan profesional pada bidangnya masing-masing.

Realitas menunjukkan pada saat ini lembaga pesantren telah berkembang secara bervariasi baik dilihat dari segi isi (kurikulum) dan bentuk/manajemen/struktur organisasi. Hasan Basri (DalamNata, 2001:120-121) mengembangkan lembaga non formatif ini kedalam lima pola, yakni: 1) pesantren yang hanya terdiri dari masjid dan rumah kiai; 2) pesantren yang terdiri dari masjid, rumah kiai, dan asrama atau pondok; 3) pesantren yang terdiri dari masjid, rumah kiai, pondok, dan madrasah; 4) pesantren yang terdiri dari masjid, rumah kiai, pondok, madrasah dan tempat keterampilan; dan 5) pesantren yang terdiri dari masjid, rumah kiai, pondok, madrasah, tempat keterampilan, universitas, Gedung pertemuan, tempat olahraga dan sekolah umum.⁵¹

c. Santri

Santri adalah siswa atau murid yang belajar dipesantren. Seorang ulama bisa disebut sebagai kiai kalau memiliki pesantren dan santri yang tinggal dalam pesantren tersebut untuk mempelajari ilmu-ilmu agama islam melalui kitab-kitab, oleh karna itu eksistensi kiai biasanya juga

⁵¹ Fathurrochman, I. (2017). Implementasi Manajemen Kurikulum Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Santri Pondok Pesantren Hidayatullah/Panti Asuhan Anak Soleh Curup. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 85-104

berkaitan dengan adanya santri dipesantrennya. Santri dipondok sebagai siswa pada umumnya, santri terbagi menjadi dua kategori, yang pertama santri mukim yaitu murid-murid yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dipesantren. Santri mukim yang paling lama tinggal (santrisenior) di pesantren tersebut biasanya merupakan satu kelompok tersendiri yang memegang tanggung jawab mengurus kepentingan pesantren sehari-hari. Santri senior juga memikul tanggung jawab mengajar santri-santri junior tentang kitab-kitab dasar dan menengah. Kedua, santri kalong, yaitu para siswa yang berasal dari desa-desa di sekitar pesantren, mereka bolak balik dari rumahnya menuju pesantren, para santri tersebut berangkat ke pesantren ketika ada tugas belajar dan aktifitas lainnya. Apa bila pesantren memiliki banyak santri mukim dari pada santri kalong, maka pesantren tersebut adalah pesantren besar.⁵²

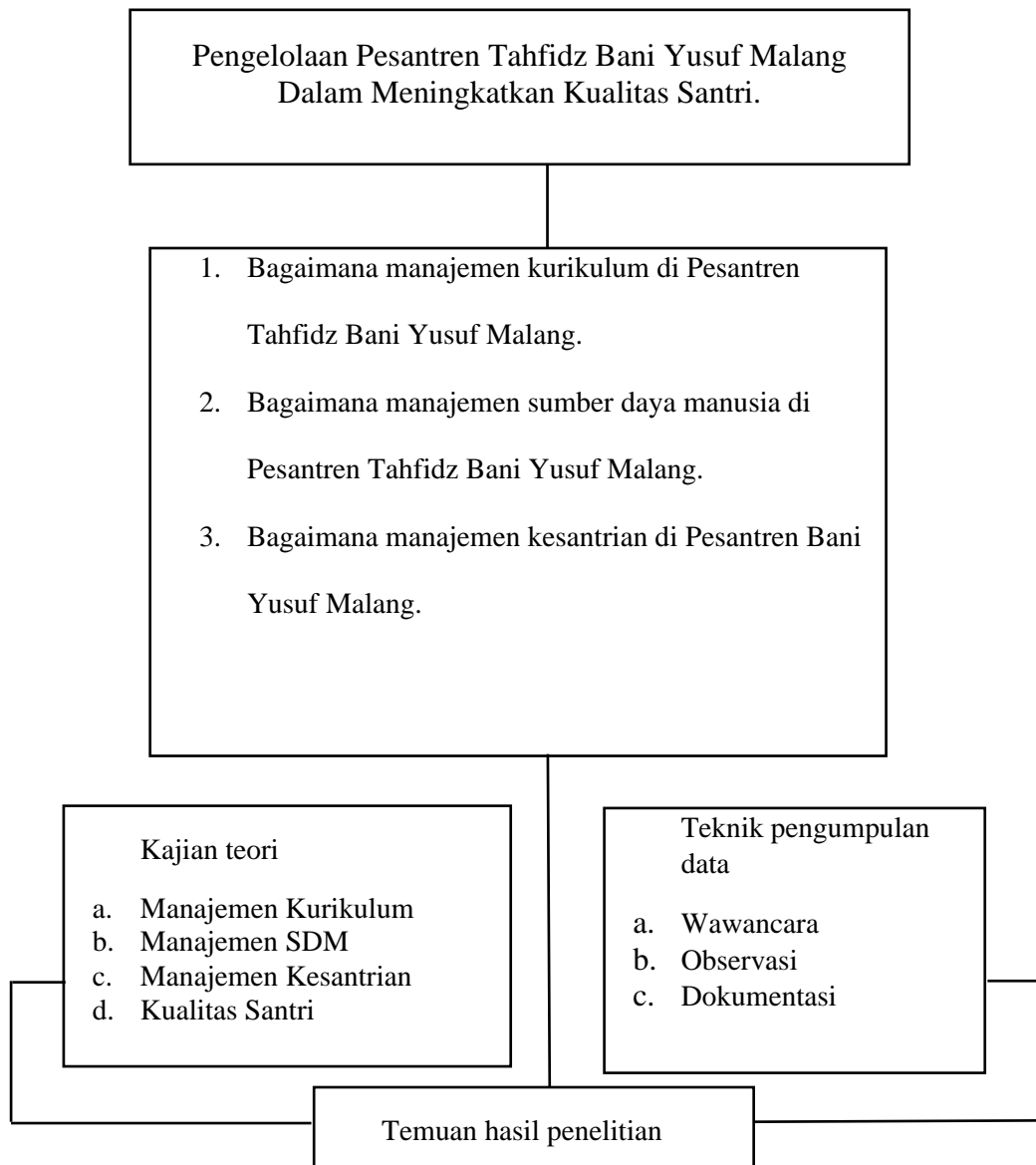
Santri merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah Pesantren. Menurut Zamakhsyari Dhofier dalam bukunya yang berjudul Tradisi Pesantren Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai, santri terbagi dalam dua kelompok, yaitu. Santri mukim yaitu murid-murid yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dalam kelompok pesantren. Santri mukim yang paling lama tinggal di pesantren biasanya merupakan satu kelompok tersendiri yang memegang tanggung jawab mengurus kepentingan. Pesantren sehari-hari, mereka juga memikul tanggung

⁵² 44 Amin Haedari, Masa Depan Pesantren Dalam Tantangan Moderitas Dan Tantangan Konspeksitas Global, (Jakarta:IDR PRESS,2004), 35.

jawab mengajar santri-santri muda dalam kegiatan mengaji di Pesantren. Santri kalong yaitu murid-murid yang berasal dari desa-desa di sekeliling pesantren, yang biasanya tidak menetap dalam pesantren. Untuk mengikuti pelajarannya di pesantren, mereka bolak-balik dari rumahnya sendiri. Biasanya perbedaan-perbedaan antara pesantren besar dan pesantren kecil dapat dilihat dari komposisi santri kalong. Semakin besar sebuah pesantren, akan semakin besar jumlah santri mukimnya. Dengan kata lain pesantren kecil akan memiliki lebih banyak santri kalong dari pada santri mukimnya.

B. Kerangka Berpikir

Peneliti akan mendeskripsikan kerangka pemikiran dalam penelitian yang berjudul Pengelolaan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Santri.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

pendekatan deskriptif kualitatif yaitu pendekatan penelitian dimana data-data yang dikumpulkan berupa katakata, gambar-gambar dan bukan angka. Data-data tersebut dapat diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, foto, video tape, dokumentasi pribadi, catatan, atau memo dan dokumentasi lainnya. Pada penelitian ini akan menggambarkan dan memahami adanya peristiwa di dalam masyarakat yang dianggap termasuk ke dalam penyimpangan sosial dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan yang bercirikan deskriptif kualitatif ini bertujuan mengkaji dan mengklarifikasi mengenai adanya suatu fenomena yang terjadi di dalam masyarakat. Suatu fenomena atau kenyataan di masyarakat yang mengungkapkan jika dengan adanya metode deskriptif kualitatif bisa dijadikan prosedur untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti. Masalah yang sedang diselidiki adalah berdasarkan fakta-fakta yang ada dan tampak di dalam masyarakat.⁵³

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif karena didalamnya menggunakan jenis pendekatan kualitatif deskriptif dengan menyajikan data dan menganalisisnya. Kemudian yang menjadi sasaran peneliti dalam penelitiannya adalah pengasuh, dewan asatidz dan santri di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang untuk dijelaskan tentang bagaimana

⁵³ Moleong, Lexy. (2005). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.

pengelolaan yang ada di pesantren tersebut mulai dari manajemen kurikulum, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen kesantriannya sehingga peneliti menemukan hasil dari penelitian yang berjudul Pengelolaan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Santri.

B. Kehadiran Peneliti

Posisi peneliti dalam penelitian kualitatif ini berperan sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data dan pelaporan hasil penelitian. Definisi instrumen atau alat penelitian di sini tepat karena ia adalah segalanya dalam keseluruhan proses ini. Berdasarkan penjelasan di atas, maka kehadiran peneliti merupakan instrumen utama dan faktor penting dalam penelitian ini.

peneliti mencermati secara serius pengelolaan pesantren tahfidz bani yusuf malang hingga terdapat pembahasan kualitas terhadap santri tahfidz Sehingga peneliti mendapatkan informasi dimana informan utama adalah pengasuh, pengurus, pengahar dan santri. Selain observasi dan wawancara, peneliti juga membutuhkan dokumentasi untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi di lapangan.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peniliti adalah Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang yang terletak di Jln. Joyosuko Metro III no. 57 A, RT.03/RW.12, Merjosari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur

65144. Lokasi Pesantren ini termasuk strategis karena berada di wilayah kampus – kampus yang ada di kota Malang sehingga pesantren yang berlatar belakang pesantren mahasiswa ini semakin kompleks peminatnya begitu pula dengan program unggulan yang bagus yakni program Tahfidzul Qur'an yang banyak memperoleh prestasi dalam bidang kealquraannya. Maka dengan demikian peneliti sangat tertarik dengan lokasi tersebut karena peneliti ingin meneliti pada manajemen sumberdaya manusia yang berfokus pada guru tahfidz untuk peningkatan pembelajaran Tahfidzul Qur'an

D. Data dan Sumber

Data merupakan informasi penting dari penelitian dan data juga diperlukan untuk menjawab fokus penelitian. Sedangkan sumber data adalah subjek dimana mendapatkan informasi data. Data dan sumber data dari penelitian ini meliputi sumber data primer dan sumber data sekunder:

1. Sumber Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.⁵⁴ Pada penelitian kali ini peneliti melakukan wawancara dengan pengasuh, dewan asatidz dan santri di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.

⁵⁴ Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Hal. 456

2. Sumber Data Sekunder

Selain menggunakan sumber statistics primer, penelitian ini juga menggunakan statistics sekunder yang diperoleh secara tidak langsung untuk melengkapi dan mendukung sumber statistics primer. Data sekunder penelitian ini bersumber dari dokumen-dokumen terkait. Sumber data sekunder yang didapatkan peneliti berasal dari bukti dokumen hasil penelitian di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.

E. Teknik Pengumpulan

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah untuk memperoleh data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan memiliki data yang valid dan baku. Dalam penelitian, ada beberapa teknik sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Menurut Sutrisno Hadi, Observasi adalah metode ilmiah yang diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang sedang diselidiki.

Dalam metode ini peneliti harus berhati-hati dalam mengumpulkan data karena peneliti yang terlibat langsung dalam Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang. Peneliti melakukan beberapa hal yaitu

melakukan observasi dan pencatatan di kantor pesantren. Selain melibatkan pengasuh, pengurus, pengajar dan santri. Dari hasil observasi, peneliti mengetahui tentang pengelolaan pesantren tahfidz bani yusuf malang dalam meningkatkan kualitas santri.

2. Teknik Interview

Wawancara merupakan salah satu cara pengambilan data yang dilakukan melalui kegiatan komunikasi lisan dalam bentuk terstruktur, semi struktur dan tak terstruktur.⁵⁵ Bentuk informasi yang diperoleh dinyatakan dalam tulisan, atau direkam secara audio. Wawancara juga dikenal sebagai wawancara lisan adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari orang yang diwawancarai.⁵⁶ Dalam melakukan wawancara untuk mengumpulkan data ini peneliti menggunakan metode wawancara semi terstruktur, dalam pelaksanaannya lebih bebas dari pada wawancara terstruktur. Tujuan metode ini adalah untuk menentukan masalah secara terbuka, dimana informan memberikan pendapat dan gagasannya sehingga peneliti perlu mendengarkan dengan seksama dan mencatat segala sesuatu yang dikemukakan olehnya.

3. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data langsung dari lokasi penelitian yang meliputi buku-buku,

⁵⁵ Hursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif*, (Medan: Wal Ashri Publishing, 2020) hlm 78

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND*, (Bandung: Alfabeta cv, 2007), hlm. 22

peraturan- peraturan, foto-foto, file-file dokumen dan data-data yang relevan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mengolah data untuk mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh baik itu dari wawancara, observasi, dokumentasi ataupun yang lainnya, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan data kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola-pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti sendiri maupun orang lain.⁵⁷ Dengan demikian proses penelitian lebih mudah karena data yang diperoleh telah dipilah oleh peneliti.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis model Miles dan Huberman. Langkah-langkah analisis datanya adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data (Data Reduction)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, dengan begitu data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya jika dibutuhkan.

⁵⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Bima Karya, 1989), hal 158.

2. Penyajian Data (Data Display)

Penyajian data atau data display merupakan proses penyajian kumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁵⁸ Penyajian data, selain dengan teks naratif juga dengan grafik, matrik, jejaring kerja (network) dan chart. Pada penelitian kali ini data yang disajikan peneliti dikemas dalam bentuk yang sederhana sehingga lebih mudah dipahami dalam melihat dan menentukan kesimpulan.

3. Verifikasi (Conclusion Drawing/Verivycation)

Setelah data tersaji, tahap berikutnya adalah melakukan pengambilan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang berada diawal sifatnya masih sementara dan apabila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya maka dapat dirubah, tetapi apabila kesimpulan yang diambil pada tahap awal telah didukung bukti-bukti kuat dan konsisten, maka kesimpulan yang dikemukakan di awal merupakan kesimpulan yang kredibel.

G. Pengecekan Pengabsahan Data

Temuan dalam keabsahan data harus benar-benar asli dari tempat kejadian yang diteliti sesuai dengan keadaan situasi fakta yang terjadi. Pengecekan keabsahan data yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji kembali keaslian data yang diperoleh dan dapat dipertanggungjawabkan.

⁵⁸ 42 Matthew B. Miles and Huberman, Analisis data Kualitatif: buku sumber tentang metode-metode baru, terjemah Tjetjep Rohendi Rohidi, (Jakarta: UII Press 1992), hal 17.

Kredibilitas data juga diupayakan untuk memenuhi kriteria reliabilitas data (tepatnya triangulasi data).⁵⁹ Pengecekan keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan peneliti merupakan penelitian ilmiah.

Dalam penelitian kualitatif Pengecekan keabsahan juga dapat diperhatikan karena sebuah hasil penelitian tidak memiliki arti pengakuan dan kepercayaan jika masih belum melakukan keabsahan data. Pemeriksaan keabsahan data bertujuan untuk membuktikan bahwa hasil rekaman data yang diperoleh peneliti telah sesuai dengan kondisi yang ada dan terjadi sebenarnya. Keabsahan data dalam penelitian kualitatif dimaksudkan untuk memenuhi kriteria bahwa informasi dan temuan hasil penelitian mengandung nilai kebenaran emic.⁶⁰ Sehingga hasil dari penelitian tidak ada unsur hoax dan dapat diuji kebenarannya

.Menurut (Licoln dan Guna 1985) ada beberapa standar atau kriteria guna menjamin keabsahan data kualitatif, antara lain sebagai berikut:⁶¹

- 1) *Standart Kredibilitas*, apa hasil penelitian memiliki kepercayaan yang tinggi sesuai dengan fakta yang ada di lapangan, melakukan observasi teus-menerus dan sungguh-sungguh, penelitian dapat mendalami fenomena yang ada, melakukan triagulasi (metose,isi, dan fenomena), melibatkan atau diskusi dengan teman sejawat, dan

⁵⁹ Farida Nugrahani. Metode Penelitian Kualitatif. (Solo: Cakra Books. 2014) hlm 113

⁶⁰ Siti Musawwamah dan Eka Susylawati. Penerapan Peraturan Mahkamah Agung Tentang Pedolan Pengadili Perkara Perempuan Berhadapan Dengan Hukum Diperadilan Agama. (Pamekasan: Duta Media. 2020) hlm 46

⁶¹ Hursapia Harahap, Penelitian Kualitatif, (Medan: Wal Ashri Publishing,2020) hlm85

melakukan kajian atau analisis kasus dan juga melacak kesesuaian dengan kelengkapan hasil analisis.

- 2) *Standart Transferabilitas*, merupakan standart yang dinilai oleh pembaca laporan memiliki pemahaman yang jelas tentang fokus dan isi penelitian.
- 3) *Standart Dependabilitas*, adanya pengecekan atau penilaian ketetapan peneliti di dalam mengkonseptualisasikan data secara ajeg. konsistensi peneliti dalam keseluruhan proses penelitian menyebabkan pendidik di anggap dependabilitas tinggi.
- 4) *Standar Konfirmabilitas*, lebih terfokus pada pemeriksaan dan pengecekan kualitas hasil penelitian, apakah benar hasil penelitian didapat dari lapangan

H. Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini dapat menggunakan empat langkah dalam melakukan penelitian (menyusun bagaimana rancangan penelitiannya, menentukan objek penelitian, perencanaan penelitian, surat perizinan, mensurvey keadaan lapangan, serta melakukan kesiapan media yang digunakan dalam penelitian), adapun kegiatan dilapangan untuk mendapatkan data dapat dilakukan (wawancara, observasi, dan dokumentasi), dan menganalisis data yang dihasilkan serta membuat laporan penelitian.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL TEMUAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Pesantren Tahfidz Bani Yusuf didirikan di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Bani Yusuf yang dirintis oleh keluarga besar KH. Yusuf Cholil sejak tahun 2016 tepatnya pada tanggal 6 Juni / malam 1 romadhon 1437 H. dan kemudian baru berbadan hukum tanggal 30 September dengan terbitnya Lampiran Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU- 0000729.AH.01.05 Tahun 2016 Tentang Pengesahan Perubahan Badan Hukum Yayasan Pendidikan Islam Bani Yusuf. Dan sebagai inisiator pertama kali adalah Mbah Nyai Hj. Sholichah Yusuf (istri KH. Yusuf Cholil) Mbah Nyai Hj. Sholihah Yusuf lahir di Denanyar Jombang Jawa Timur yang sekaligus merupakan cucu dari salah satu pendiri ormas terbesar di Indonesia “Nahdhotul Ulama” dan juga pendiri pondok pesantren Mamba’ul Ma’arif Denanyar Jombang yaitu KH. Bisri Sansuri.

Secara umum keluarga besar KH. Bisri Sansuri memilih tinggal serta mengabdikan di pesantren yang telah dirintis oleh Mbah Bisri, namun KH. Yusuf Cholil beserta Simbah Nyai Sholichah Yusuf lebih memilih untuk tinggal di luar pondok pesantren, tepatnya tinggal di Purwosari Kabupaten Pasuruan. Walaupun demikian, beliau tetap memiliki himmah yang amat kuat untuk mengikuti jejak sang kakek yaitu

mendirikan pondok pesantren atau semacam lembaga pendidikan Islam yang kedepannya dapat memberikan kontribusi positif kepada masyarakat.

Dalam kesehariannya, KH. Yusuf Cholil dan Mbah Nyai Sholichah Yusuf membuka majlis pengajian dikediamannya yang tidak hanya dihadiri oleh masyarakat sekitar namun juga dihadiri oleh masyarakat dari luar wilayahnya, selain membuka pengajian rutin dikediamannya beliau juga memiliki beberapa majlis pengajian di luar sehingga banyak yang menjuluki beliau sebagai “kiai kampung”. Beliau di kiai-kan oleh masyarakat sekitar, meskipun beliau tidak memiliki pondok pesantren ataupun lembaga pendidikan secara kasat mata namun santri beliau ada dimana-mana. Berangkat dari motivasi inilah, mbah Nyai Sholichah Yusuf ingin sekali mendirikan pesantren atau lembaga pendidikan yang bisa dijadikan ladang dakwah serta berjuang ditengah-tengah masyarakat.

Pada tahun 2014, putri kedua beliau yang bernama Ibu Anik Mu'izzah akan menikahkan putrinya yang bernama Rowaihul Jannah (cucu perempuan pertama Mbah Nyai Sholichah Yusuf) dengan Abd. Rouf yang berasal dari lamongan. Setelah menikah dan di awal memulai kehidupan berumahtangga, mereka berdua memutuskan untuk bersama-sama tinggal di kota Malang karena secara kebetulan sama-sama belum menyelesaikan studinya, Abd. Rouf belum selesai studi S-2nya di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, sedangkan sang isteri juga masih

memiliki tanggungan menyelesaikan skripsinya, karena beliau belum memiliki rumah pribadi maka beliau berdua memutuskan untuk tinggal di rumah kontrakan di Jl. Joyo Tamansari Malang. Kebetulan kontrakan yang di tempati beliau dekat dengan masjid. Di masjid tersebut, masyarakat sekitar mengenal beliau yang kemudian mengutus putra-putrinya untuk belajar al-quran ke beliau, tidak hanya dari masyarakat sekitar para mahasiswa-pun ada yang dengan istiqomah belajar kepada beliau, karena memang beliau memiliki latar belakang keilmuan al-qur'an khususnya dibidang tahfidz al-qur'an.

Selama mengontrak rumah, selalu ada saja mahasiswa yang ingin belajar serta setoran hafalan al-quran kepada beliau. Setelah masa rumah kontrakan yang pertama habis, kemudian beliau mencari rumah kontrakan yang kedua di perumahan Joyogrand atas, dan disanapun sama, ketika beliau menetap di rumah kontrakan yang kedua banyak dari kalangan masyarakat sekitar yang ingin belajar al-qur'an kepada beliau, bahkan masyarakat sekitar rumah kontrakan yang dulu pun masih setoran kepada beliau meskipun jaraknya lumayan jauh (2 km). Bahkan kemudian masjid yang biasa beliau gunakan untuk mengajar yang di dalamnya terdapat 2 ruangan kosong, ketua ta'mir mengintruksikan kepada beliau untuk mengisi salah satu ruangan kosong tersebut oleh beberapa mahasiswa yang mau menghafalkan al-quran dan sekaligus menjadi ta'mir di masjid tersebut.

Menyaksikan kejadian tersebut, Mbah Nyai Hj. Sholihah Yusuf selalu berkomunikasi dengan beliau serta keseluruhan putra putrid beliau untuk rencananya membuat sebuah pesantren dan sekaligus menginisiasi mencarikan sebidang tanah untuk dijadikan sebagai pesantren agar masyarakat maupun mahasiswa yang ingin belajar kepada beliau bisa bermukim dan belajar dengan maksimal, sekaligus juga merealisasikan apa yang menjadi cita-cita beliau dan meneruskan perjuangan keluarga pendahulunya. Akhirnya keinginan tersebut tercapai dan beliau Abd. Rouf di amanahi oleh keluarga besar KH. Yusuf Cholil sebagai pengasuh untuk mengelola serta mengembangkan Yayasan Pendidikan Islam Bani Yusuf yang di dalamnya terdapat Pesantren tahfidz Bani yusuf.

Berdirinya Yayasan Pendidikan Islam Bani Yusuf tidak terlepas dari jasa-jasa keluarga besar KH. Yusuf Cholil. Beliau-beliau itu diantaranya adalah Gus Saifullah Yusuf (Gus Ipul) beserta Ibu Ummu Fatma Saifullah, Ibu Anik Mu'izzah beserta KH. Muhtadi Mukhtar, Ibu Ririn Karimah beserta bapak Bazin Syarif Hidayat, Ibu Erma Masyfu'ah beserta bapak Khusnul Jaqin, Gus Irsyad Yusuf beserta Ibu Lulis Fatmawati dan Ibu Yati Kholilah beserta bapak M. Atiqurrahman, mereka semuanya- lah yang mendorong sekaligus membantu sang ibunda dalam mendirikan sebuah yayasan, yang kemudiah atas dasar musyawarah bersama yayasan tersebut kemudian mereka berikan nama Yayasan Pendidikan Islam Bani Yusuf. Karena sesungguhnya dari

keseluruhan yang menginisiasi serta membantu adalah dari keluarga KH. Yusuf Cholil.⁶²



Gambar 1. Gedung Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

2. Profil Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

- A. Nama Lembaga: Pesantren Tahfidz Bani Yusuf, Yayasan Pendidikan Islam Bani Yusuf.
- B. Alamat: Jalan Joyosuko Metro III, No. 57A, RT 03 RW 12, Merjosari Lowokwaru, Malang.
- C. Ketua Yayasan: Bazin Syarif Hidayat
- D. No HP / WA : 0856-5556-7775

3. Visi dan Misi Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

a. Visi

Mencetak para Hamilil Qur'an yang berkarakter Qur'ani, berkualitas dan berwawasan luas.

⁶² Data diperoleh dari dokumen arsip Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang pada tanggal 12 november 2022

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas hafalan santri dengan program yang baik dan teruji
- 2) Mengadakan kajian islami yang dapat menunjang karakter santri qur'ani
- 3) Mengamalkan ajaran-ajaran Al-Qur'an dihidupkan sehari-hari⁶³

4. Sarana dan Prasarana Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Pondok Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang telah memiliki beberapa sarana dan prasarana yang digunakan dalam kegiatan sehari-hari, antara lain:

- | | |
|---------------------|-----------|
| a) Asrama santri | : 1 buah |
| b) Kantor pesantren | : 1 buah |
| c) Lapangan | : 1 buah |
| d) Kamar santri | : 12 buah |
| e) Koperasi | : 1 buah |
| f) Ruang kesehatan | : 1 buah |
| g) Kamar mandi | : 8 buah |
| h) WC | : 8 buah |
| i) Penampungan air | : 4 buah |
| j) Gudang | : 1 buah |

⁶³ Data diperoleh dari dokumen arsip Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang pada tanggal 12 november 2022

- k) Aula serba guna : 2 buah
- l) Parkir : 1 buah
- m) Rumah ustadz : 1 buah
- n) Dapur umum : 1 buah

5. Tata Tertib Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

a. Syarat Santri

- 1) Muslim
- 2) Berkelakuan baik
- 3) Mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai kaidah tajwid
- 4) Memiliki keinginan kuat untuk menghafal Al-Qur'an
- 5) Memiliki komitmen untuk menyelesaikan hafalan Al-Qur'an sampai juz
- 6) Melengkapi administrasi pendaftaran dan mengisi pernyataan komitmen⁶⁴

b. Kewajiban Santri

- 1) Santri wajib salat lima waktu secara berjamaah
- 2) Santri wajib memprioritaskan Al-Qur'an diatas kepentingan yang lain
- 3) Santri wajib mengikuti kegiatan setoran Al-Qur'an
- 4) Setelah subuh (ziyadah/hafalan baru)

⁶⁴ Data diambil dari dokumen Kepengurusan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 20 November 2022

- 5) Setelah isya (murajaah/mengulang hafalan lama)
- 6) Santri wajib mengikuti kegiatan mudarasaah, tahlil dan maulid diba⁶⁵ sesuai jadwal yang tercantum
- 7) Santri wajib melaksanakan piket kebersihan
- 8) Santri wajib membayar iuran/syahriah maksimal tanggal 10 dalam setiap bulan
- 9) Santri wajib izin apabila: a) Akan pulang kampung atau bermalam diluar b) Menerima tamu yang bermalam
- 10) Santri wajib menjaga hubungan baik dengan teman dan masyarakat sekitar⁶⁵

c. Larangan Santri

- 1) dilarang merokok di Area Pesantren
- 2) Santri dilarang berada di pondok diatas pukul 22.00 WIB
- 3) Santri dilarang bermalam diluar pesantren

d. Sanksi

- 1) Diberi peringatan
- 2) Diberi tindakan Dikeluarkan

6. Kegiatan Di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

⁶⁵ Data diambil dari Dokumen Kepengurusan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 20 November 2022

Banyak kegiatan yang dilakukan di Pesantren Bani Yusuf ini, dari kegiatan wajib yakni setoran hingga kegiatan-kegiatan yang menunjang hafalan. Diantara kegiatannya yakni:

a. Jam wajib setoran

Jam wajib ini dilakukan pada siang dan malam hari, tepatnya pada jam 05.30 wib- selesai dan pada malam hari yakni jam 20.00 wib- selesai. Setoran pagi merupakan waktu santri untuk ziyadah (menambah hafalan), setiap santri wajib menambah setoran setiap pagi minimal satu halaman tergantung kemampuan santri masing-masing. Santri menyetorkan hafalan tambahan ini kepada ustadz langsung dan maju 3 orang. Sedangkan setoran malam dikhususkan untuk muroja'ah (mengulang hafalan) yang telah di dapat. Sedangkan untuk jumlah halaman yang di setorankan ialah setengah juz.

b. Kegiatan Fashohah

Demi menunjang hafalan dengan bacaan Al-Qur'an yang sesuai tajwid maka santri pesantren tahfidz bani yusuf dilaksanakan kegiatan fashohah setiap minggunya, yakni seorang ustadz membacakan sebuah ayat dan semua santri mengikuti. Setelah tu santri membaca satu persatu untuk dikoreksi kekurangan apa saja yang harus diperbaiki.⁶⁶

⁶⁶ Data diambil dari Dokumen Kepengurusan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 20 November 2022

c. Kegiatan mudarasa

Untuk menunjang kualitas hafalan santri. Maka setiap habis magrib hingga isya" semua santri wajib mengikuti kegiatan ini. Mudarasa ini ialah kegiatan semak-semakan antara santri satu dengan yang lain. Agar mengerti apa saja ayat yang salah dan dapat diperbaiki.⁶⁷

d. Tes Hafalan

Demi mengetahui perkembangan hafalan santri, maka diadakan evaluasi. Evaluasi ini diadakan setiap santri mendapatkan kelipatan 5 juz yang biasa disebut Tasmik. Tasmik ini dilakukan santri ketika hafalan mereka mencapai kelipatan 5 juz.

7. Struktur Pengurus Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

PENGASUH	: Ustadz Abdur Ro'uf, M. HI.
PENASIHAT	: Abdul Aziz Masyhuri, S. H. M. Iqbal Humam, S. A.P. M. Romadlon Hidayatulloh, S. H. M. Zailul Zikriandi, M. H. M. Roziq Sudawam, S. Ag. Abdul Fattah Azhari, S. Hum.
KETUA	: Alfian Hidayat

⁶⁷ Data diambil dari Dokumen Kepengurusan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 20 November 2022

SEKRETARIS : A. Akhid Yusuf Saputra

BENDAHARA : M. Naimul Masykuri

DIVISI KESANTRIAN : Achmad Rusdi Ibnu Salam
M. Nashih, SE.
Salman Hasan Ansori

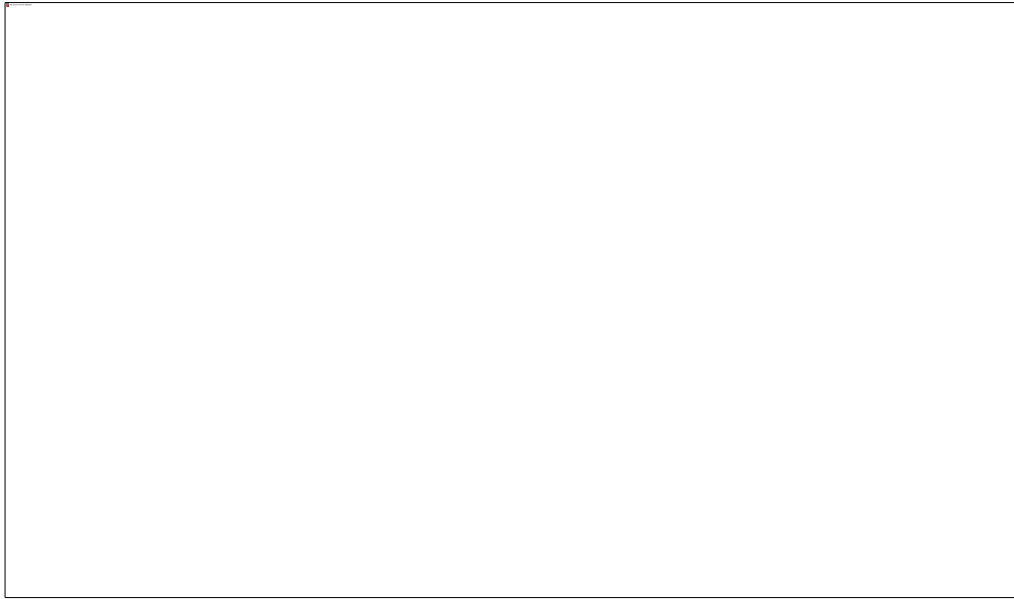
DIVISI TAHFIDZ : Satria Amir Makmun
M. Kafa Nasrullah
Saddam Arifandi

DIVISI KEAMANAN : M. Arif Su'udi
Raihan Syarif
Achmad Miftahul Ulum

DIVISI KEBERSIHAN : M. Zainur Roziqin (Koordinator)
Abdul Aziz
Istia Nurrizki

DIVISI SAR PRAS : Anis Atho'illah (Koordinator)
Anshori Fatah
Irsyadul Ibad⁶⁸

⁶⁸ Data diambil dari Dokumen Kepengurusan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 20 November 2022



Gambar 2: Struktur Organisasi Pengurus Pesantren Tahfidz Bani Yusuf 2022

B. Paparan Data Dan Hasil Temuan

1. Manajemen Kurikulum Pesantren Di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.

a. Perencanaan Kurikulum di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Pesantren selama ini diberi kebebasan oleh negara untuk menyusun dan melaksanakan kurikulum pendidikan secara bebas dan merdeka. Kurikulum pesantren dapat dibedakan menjadi 4 bentuk, yaitu: (1) pendidikan agama, (2) pengalaman dan pendidikan moral, (3) sekolah dan pendidikan umum, (4) keterampilan dan kursus.

Adapun Pesantren Tahfidz Bani Yusuf juga memiliki kurikulum yang notabene telah mempunyai standart sebagaimana

pesantren tahfidz pada umumnya sehingga dalam pelaksanaan hingga evaluasi kurikulum berjalan sebagaimana mestinya, hal ini ditunjang oleh kegiatan pendukung yang memudahkan santri dapat menjalankan kurikulum dengan efektif dan efisien.

Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf bahwasanya:⁶⁹

“kurikulum yang ada di pesantren kami itu didasarkan pada kebutuhan pesantren jadi mulai penyusunan sampai pelaksanaan itu kita rapatkan bersama-sama sehingga analisis kebutuhan yang ad bisa tercukupi”

Sesuai dengan pengamatan peneliti di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf bahwa dalam penyusunan dan pelaksanaan kurikulum telah sesuai dengan standart yang telah disusun sehingga implementasi dari kurikulum dapat berjalan dengan kebutuhan yang diperlukan dalam pembelajaran.

Dapat disimpulkan bahwasanya kurikulum pesantren yang ada di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf memiliki dampak yang baik bagi proses pembejaran untuk mencapai hasil yang maksimal dan mencapai target.

b. Pelaksanaan kurikulum di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf

Pelaksanaan kurikulum itu sendiri ialah proses belajar dan mengajar yang sesuai dengan prinsi-prinsip kurikulum yang telah

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Ust. Abd. Rouf, M.Hi selaku Pengasuh Pesantren Tahfidz bani Yusuf tanggal 23 November 2022 jam 08.25 WIB

ditetapkan. dalam perencanaan kurikulum, dan sebelum melaksanakan kurikulum terlebih harus menekankan pada masalah bagaimana menganalisa kondisi-kondisi yang perlu diperhatikan sebagai factor yang berpengaruh pada perencanaan dan pelaksanaan kurikulum.

Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Bahwasanya:⁷⁰

“Dalam penerapan kurikulum semua yang terlibat akan saya berikan tugas terlebih dahulu yang difokuskan pada kondisi-kondisi tertentu seperti sosial dan fasilitas yang ada di lingkungan pesantren”

Pernyataan di atas juga diperkuat oleh ketua pengurus di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf bahwasanya:⁷¹

“Dalam perencanaan dan pelaksanaan kurikulum kita melakukan analisis kebutuhan yang perlu disiapkan, Adapun yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan yaitu pengasuh, dewan asatidz, dan santri, sehingga kita dapat mengetahui apa yang akan dibentuk dan disusun didalam perumusan kurikulum.”

Hasil pengamatan peneliti di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf bahwa perencanaan dan pelaksanaan telah terstruktur dengan sistematis sehingga kebutuhan kurikulum dapat terpenuhi sesuai dengan kondisi yang ada di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf.

⁷⁰Hasil wawancara dengan Ust. Abd. Rouf, M.Hi selaku Pengasuh Pesantren Tahfidz bani Yusuf tanggal 23 November 2022 jam 08.25 WIB

⁷¹ Hasil wawancara dengan Alfian Hidayat selaku Ketua Pengurus Pesantren Tahfidz bani Yusuf tanggal 23 November 2022 jam 14.35 WIB

c. Evaluasi kurikulum di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf.

Evaluasi kurikulum adalah sistem yang terencana dan terstruktur untuk mengetahui hasil kesesuaian efektifitas dan efisiensi dari kurikulum yang diterapkan. Sebagaimana hal tersebut juga terdapat di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf dalam melaksanakan proses dari pada manajemen kurikulum itu sendiri.

Sesuai dengan yang diungkapkan oleh pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf, yakni:⁷²

“Evaluasi kurikulum yang ada di Pesantren kami diadakan sebulan sekali, yakni untuk mengetahui bagaimana kurikulum keefektifan pembelajaran yang dilakukan, tentang kendala, target dsb”

Hal senada juga di pertegas oleh pernyataan dari ketua pengurus Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Bahwasanya:

“jadi, evaluasi yang ada di pesantren ini telah berjalan 3 bulan sekali, untuk kita bisa memonitoring proses pembelajaran tersebut. Apakah ada kendala dsb. Maka dirasa evaluasi ini sangat penting untuk terus di perhatikan.”

Sesuai dengan hasil pengamatan peneliti, bahwa pelaksanaan evaluasi kurikulum di Pesantren Bani Yusuf yang dilaksanakan 3 bulan sekali benar terlaksana secara rutin. Terbukti dengan adanya hal tersebut, kegiatan yang ada di Pesantren tersebut terlaksana dengan maksimal.

⁷² Hasil wawancara dengan Ust. Abd. Rouf, M.Hi selaku Pengasuh Pesantren Tahfidz bani Yusuf tanggal 23 November 2022 jam 08.25 WIB

2. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.

a. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Manajemen sdm ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Pengasuh Pesantren Bani Yusuf yakni ustadz Abdul Rouf setelah peneliti mewawancari dan observasi secara langsung⁷³:

“Perihal manajemen sumber daya manusia yang disini itu ada mulai dari rekrutmen hingga kompensasi mas, sehingga dalam pantauan kami sebagai acuan bagaimana pengelolaan pesantren bisa efektif dan efesien”

Pendapat lain juga dikemukakan oleh salah satu pengurus Pesantren bani yusuf yang kebetulan memegang peranan ketua pengurus berkata⁷⁴:

“Manajemen sumber daya manusia yang ada di Pesantren Bani Yusuf telah menerapkan beberapa yang terdapat pada MSDM itu sendiri, yakni pada hal rekrutmen, seleksi, hingga evaluasi yang itu sudah di rencanakan untuk keefektifan dalam pengelolaan di lingkungan pesantren”

⁷³ Hasil wawancara dengan Ust. Abd. Rouf, M.Hi selaku Pengasuh Pesantren Tahfidz bani Yusuf tanggal 23 November 2022 jam 08.25 WIB

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Alfian Hidayat selaku ketua pengurus Pesantren Tahfidz bani Yusuf tanggal 24 November 2022 jam 11.15 WIB

Selain itu peneliti juga mewawancarai salah satu santri Pesantren bani yusuf yang merasakan adanya penerapan dan manfaat dari manajemen sumber daya manusia yakni Ibnu Ruysdi Salam berkata:⁷⁵

“Ketika saya pertama kali masuk di pesantren ini, awal saya mengikuti kegiatan rekrutmen yang diadakan oleh pengurus pesantren sehingga saya merasakan adanya manajemen sumber daya manusia di lingkungan pesantren hingga merasakan adanya kegiatan pelatihan dsb”

Hasil dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, bahwa melaksanakan manajemen sumber daya manusia di Pesantren Bani yusuf telah dilaksanakan sesuai pedoman dari manajemen sdm, karena hal ini merupakan kunci dasar untuk melaksanakan pengelolaan pesantren yang nantinya akan bisa termonitoring dengan sistem manajemen yang baik, dengan demikian visi dan misi yang dimiliki oleh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf bisa tercapai.

b. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

1.) Rekrutmen dan seleksi Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Kunci utama menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training, dan development calon karyawan. Tidaklah

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Ibnu Rusdi selaku santri Pesantren Tahfidz bani Yusuf tanggal 24 November 2022 jam 16.25 WIB

mudah mencari karyawan yang berkualitas. Proses rekrutmen ini penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang melamar pekerjaan pada suatu perusahaan. Lembaga Pendidikan Islam yakni Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang juga mempunyai rekrutmen yang telah disusun dan dilaksanakan setiap satu semester, sebagaimana yang dikemukakan oleh pengasuh pesantren sebagai berikut:⁷⁶

“Mengenai perihal rekrutmen kami ada 2 yang harus benar-benar diperhatikan yakni pada rekrutmen dewan pengajar dan santri, pada rekrutmen dewan pengajar kami tekankan pada alumni dan kemampuan di bidangnya masing-masing yakni pada bidang tahfidz beserta kemampuan mengajar di bidang kajian fiqh dan kajian akhlak, untuk perekrutannya kami laksanakan sesuai kebutuhan yang ditentukan oleh pesantren”.

Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh dewan asatidz di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf yakni Ustadz Misbahul Nur berkata:⁷⁷

“Untuk perekrutan sendiri dioptimalkan pada alumni yang sudah menyelesaikan hafalan secara tuntas sehingga kegiatan seperti setoran hafalan dan *ta'limul quran* bisa sejalan dengan keinginan pengasuh, karena acuan dalam kegiatan setoran hafalan berkiblat kepada sistem yang ada di pesantren nazalal furqan yang diasuh oleh kyai Munawwir Munajjad Salatiga dan Kegiatan Ta'limul Qur'an berkiblat pada Pesantren Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang, alasannya adalah selain karena pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf juga bagian dari santri dari pesantren tersebut dan

⁷⁶Hasil wawancara dengan Alfian Hidayat selaku ketua pengurus Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 24 November 2022 jam 11.15 WIB

⁷⁷Hasil wawancara dengan Ust, Misbahul Nur, S, Pd selaku Dewan Asatidz di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 17 November 2022 jam 17.11 WIB

dirasa program kegiatan tersebut relevan dengan visi misi yang pesantren cita-citakan”.

Selain itu dari hasil observasi yang peneliti lakukan melihat bahwa dalam perekrutan di tentukan dengan standart yang dimiliki oleh lembaga tersebut sehingga dalam perekrutan bebar-benar sesuai dengan kebutuhan yang didasarkan pada beban kerja yang ada maupun kebutuhan yang lain.

2.) Pelatihan dan pengembangan di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Program pelatihan dan pengembangan SDM merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang digunakan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan SDM lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pekerja yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu. Sebagaimana yang disampaikan oleh pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf yakni sebagai berikut⁷⁸:

“Jadi untuk program pelatihan dan pengembangan di pesantren kami itu ada kegiatan yang dilaksanakan setiap minggu dan setiap bulan seperti pelatihan public speaking (*Khitobah, dan Muhadloroh*) selain

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Ust. Abd. Rouf, M.Hi selaku Pengasuh Pesantren Tahfidz bani Yusuf tanggal 23 November 2022 jam 08.25 WIB

itu kami juga ada yang namanya program *Fashohah* ini juga termasuk pengembangan bagi teman-teman santri untuk melatih ke Fasih an bacaan dan sebagai pembekalan materi ke Alqur’anan, kegiatan ini rutin dilaksanakan dengan harapan agar santri mempunyai soft skill yang dimiliki ”

Pernyataan diatas sesuai dengan pengamatan peneliti ketika ditemui adanya kegiatan khitobah yang dilaksanakan pada akhir bulan sekali dan juga dari beliau selalu ada pengarahan untuk mengembangkan kemampuan diri sehingga *soft skill* akan selalu terasah, maka dari itu sebagai pengasuh dan sekaligus pengelola lembaga harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi dari santri maupun tenaga pendidik di lingkungan lembaganya agar tercipta hasil pengelolaan organisasi yang baik, sehingga program pelatihan dan pengembangan dari Manajemen Sumber Daya Manusia bisa sesuai dengan capaian dari organisasi tersebut.

Hal ini diperkuat juga oleh santri Pesantren Tahfidz Bani Yusuf sebagai berikut:⁷⁹

“saya itu mas ketika mengikuti kegiatan fashohah, khitobah, muhadhoroh merasa mempunyai kemampuan yang lebih, tidak hanya kemampuan dalam bidang hafalan dan ke al qur’anan tapi juga mempunyai soft skill yang menjadi kemampuan untuk bekal saya nanti, bahkan saya pernah menjuarai bidang pidato tingkat mahasiswa yang diadakan oleh

⁷⁹ Hasil wawancara dengan anis ato’illah selaku santri Pesantren Tahfidz bani Yusuf pada tanggal 21 November 2022 jam 15.13 WIB

organisasi saya berkat dari sering mengikuti di pondok”

Selain pelatihan kemampuan soft skill pesantren juga aktif dalam kegiatan diklat yang diselenggarakan oleh pihak internal maupun eksternal untuk menunjang kemampuan para tenaga pendidik, sebagaimana yang disampaikan oleh dewan penganjar di pesantren, sebagai berikut:⁸⁰

“untuk perihal pelatihan dan pengembangan biasanya kami setiap semester 1 kali mengikuti kegiatan diklat, dan ini sebagai penunjang kemampuan kami untuk selalu meningkatkan kualitas, jadi biar santri bisa lebih baik”

Pernyataan diatas diketahui bahwa dari hasil pengamatan peneliti beliau juga sering mengirim tenaga kependidikan hingga santri untuk mengikuti diklat/ seminar tentang ke administrasian, tentang workshop, dll untuk menunjang kemampuan tenaga kependidikan dan elemen yang ada di pesantren sehingga mampu meningkatkan kinerja dari tenaga kependidikan.

3.) Penilaian kinerja di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Sebuah penilaian kinerja memang perlu diadakannya di sebuah organisasi sehingga kegiatan yang dibuat dalam periode tertentu dapat konsisten secara baik. oleh karena itu

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Ust, Aziz Mashuri S.H selaku Dewan Asatidz di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 17 November 2022 jam 17.11 WIB

hasil dari pekerjaan dari seperangkat kelompok atau individual bisa bertahan baik. Begitu juga di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf juga diterapkannya penilaian kinerja sebagai bahan untuk evaluasi dan komunikasi dengan pimpinan atau pengasuh pesantren. Seperti yang dikatakan oleh pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang:81

“Mengenai penilaian kinerja, ini kami adakan 2 bulan sekali mas, sekaligus bersama para pengurus pesantren untuk memonitoring keseluruhan kegiatan sehingga apa yang perlu kita perbaiki dan kita kondisikan bisa bersama-sama kita bangun, bahkan dulu ditengah periode ada dari pengurus itu yang kinerjanya tidak sesuai dengan harapan, maka kita resign dan kita lantik teman-teman yang masih berkomitmen dalam kinerja organisasi”

Hal ini diperkuat oleh pengurus Pesantren Tahfidz

Bani Yusuf Malang:82

“iya mas, dulu ketika kepengurusan periode awal terdapat pengurus yang komitmen dalam kinerjanya sudah tidak stabil dan sudah dilakukan evaluasi dan pendekatan tetapi pada saat itu tidak berdampak pada dia, sehingga pengasuh memberikan dia resign dan keluar dari kepengurusan dan diganti dengan santri yang siap dalam kinerja organisasi pesantren”

Pernyataan diatas sesuai dengan hasil pengamatan

peneliti ketika di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang,

bahwa beliau setiap sebulan sekali mengadakan forum

⁸¹ Hasil wawancara dengan Ust. Abd. Rouf, M.Hi selaku Pengasuh Pesantren Tahfidz bani Yusuf tanggal 23 November 2022 jam 08.25 WIB

⁸² Hasil wawancara dengan Ibnu Rusdi As Salam selaku santri Pesantren Tahfidz bani Yusuf pada tanggal 21 November 2022 jam 15.13 WIB

penilaian kinerja dan evaluasi yang beranggotakan tenaga kependidikan dan pengurus untuk memperbaiki kinerja tenaga kependidikan yang menghasilkan pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

4.) Kompensasi di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Penerapan sistem kompensasi pada dasarnya setiap pegawai/ustadz/ustadzah berhak mendapatkan kompensasi atau imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga dengan demikian mereka dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf sebagai pimpinan pada pesantren memiliki kewajiban kepada para pendidik/ustadz untuk memenuhi kebutuhan mereka. Salah satu kewajiban yang harus dilaksanakan pihak pesantren adalah memberikan kompensasi sesuai dengan kinerjanya.

Terdapat perbedaan antara kompensasi yang diberikan pemerintah dengan kompensasi yang diberikan pihak yayasan pondok pesantren. Kompensasi yang diberikan pemerintah dalam pelaksanaannya ditentukan standar gaji minimal maupun upah minimum regional yang didasarkan dengan peraturan perundang-undangan,

sedangkan kompensasi yang diberikan oleh pihak yayasan pondok pesantren tergantung dari kebijakan dan kemampuan keuangan yang dimiliki oleh pihak yayasan. Dalam menentukan kebijakan kompensasi para tenaga pendidik/ustadz perlu didasarkan pada kemampuan pondok pesantren dalam membayar gaji para ustadz/ustadzah, jangan sampai menentukan gaji di luar batas kemampuan pondok pesantren itu sendiri. Hal ini sesuai yang dikatakan oleh pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf:⁸³

“Kalo untuk kompensasi kami memberikan gaji berupa uang dan biaya pendidikan kepada para ustadz- yang telah mengajar di pondok pesantren kami”

Pendapat lain juga dikemukakan oleh salah satu dewan asatidz di Pesantren bani yusuf yakni ustadz Misbahul Nur berkata:⁸⁴

“kalo untuk kompensasi yang kami terima itu berupa gaji pokok, gaji insentif dan biaya pendidikan yang saya jalani sekarang”

Dari hasil pengamatan peneliti yang didapatkan dari Pondok Pesantren Tahfidz Bani Yusuf adalah jenis kompensasi langsung yang diberikan berupa gaji pokok dan

⁸³ Hasil wawancara dengan Ust. Abd. Rouf, M.Hi selaku Pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 23 November 2022 jam 08.25 WIB

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Ust, Misbahul Nur, S,Pd selaku Dewan Asatidz di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 17 November 2022 jam 17.11 WIB

insentif serta biaya Pendidikan kepada para dewan pengajar di lingkungan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.

c. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, setidaknya ada dua hal penting yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam melakukan penilaian terhadap kinerja seluruh sumber daya manusia (SDM) di sekolah yaitu pemberian reward dan punishment. Reward merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada para sumber daya manusia (guru, tenaga pendidik, staff, dll) yang dianggap memiliki kinerja yang baik dan berprestasi. Reward di sini dapat berbentuk penghargaan tertulis seperti pemberian piagam, maupun penghargaan tidak tertulis seperti pemberian pujian. Di sisi lain, punishment merupakan hukuman yang diberikan oleh kepala sekolah kepada para sumber daya manusia di lingkup sekolah yang tidak berhasil menjalankan kinerja pendidikan dengan baik. Hukuman ini dapat berupa teguran maupun surat pemberhentian tugas atau pemecatan.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang⁸⁵, sebagai berikut:

“kalo untuk evaluasi dari segi MSDMnya kami memberikan semacam reward yang menurut saya ini juga bisa membuat kemajuan dari mereka sendiri

⁸⁵ Hasil wawancara dengan Ust. Abd. Rouf, M.Hi selaku Pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 23 November 2022 jam 08.25 WIB

seperti pemberian biaya pendidikan namun jika punishment kami hanya memberikan teguran karena mereka juga bagian dari kami”

Pernyataan diatas juga dewan asatidz di Pesantren Tahfidz

Bani Yusuf yakni ustadz Misbahul Nur berkata⁸⁶:

“Evaluasi yang dilakukan oleh Pessantren ini yakni menerapkan adanya reward dan punishment, beberapa dari kami ada yang mendapatkan reward berupa biaya pendidikan, tapi kalua untuk punishment ya mungkin beliau akan memberikan teguran dan motivasi lagi seperti yang saya alami”

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang melakukan evaluasi sumber daya manusia yang sesuai dengan teori fungsi manajemen dengan cara melakukan penilaian terhadap kinerja dari tenaga pendidika yang ada di pesantren. Evaluasi dilakukan dengan cara melakukan penilaian terhadap kinerja seluruh sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah. Penilaian ini dilakukan oleh kepala sekolah. Dalam proses penilaian ini, kepala sekolah memberikan reward kepada guru yang dianggap memiliki kemampuan serta kinerja yang baik dan juga memberikan punishment kepada guru yang memiliki kinerja kurang baik, hal demikian sangat diperhatikan karena akan berdampak pada kesabilan pengelolaan di dalam suatu organisasi terlebih di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Ust, Misbahul Nur, S,Pd selaku Dewan Asatidz di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 17 November 2022 jam 17.11 WIB

3. Manajemen Kesantrian di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

a. Perencanaan Manajemen Kesantrian di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Setiap organisasi termasuk pendidikan pondok pesantren memiliki aktivitas-aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu aktivitas tersebut adalah manajemen kesantrian. Manajemen kesantrian adalah manajemen yang mengatur atau mengurus masalah kesantrian pada pondok pesantren, mulai dari penerimaan santri baru sampai santri tersebut lulus dari pondok pesantren tersebut. Tahfidz Bani Yusuf Malang. Sebagaimana yang dikatakan oleh pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf:⁸⁷

“Mengenai manajemen kesantrian yang ada di pondok pesantren kami meliputi berbagai seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja serta pembinaan secara kontinyu terhadap seluruh peserta didik agar dapat mengikuti proses belajar mengajar secara efektif dan efisien mulai dari penerimaan santri baru hingga keluarnya santri dari pesantren.”

Demikian pula yang telah disampaikan oleh ketua pengurus yakni:⁸⁸

“kalo manajemen kesantrian itu sama seperti halnya di pesantren lain seperti mulai perekrutan santri baru sampai pada kelulusan santri dengan persyaratan yang ditetapkan

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Ust. Abd. Rouf, M.Hi selaku Pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 23 November 2022 jam 08.25 WIB

⁸⁸ Hasil wawancara dengan Alfian Hidayat selaku ketua pengurus Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 24 November 2022 jam 11.15 WIB

pesantren tak lain ya dengan tujuan agar tertib dalam setiap unsur manajemen pada umumnya”

Sesuai dengan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya benar adanya manajemen kesartrian yang dilakukan oleh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tersebut melaksanakan mulai dari penerimaan santri baru hingga kelulusan santri baru.

b. Pelaksanaan Manajemen Kesartrian di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Manajemen kesartrian atau peserta didik yang meliputi rekrutmen santri baru, penempatan (pembagian kelas) santri baru, pembinaan dan pengembangan santri, kenaikan kelas santri, kelulusan santri, serta pemantauan alumni pada Pesantren Tahfidz Bani Yusuf.

1. Rekrutmen Santri Baru

Rekrutmen santri baru merupakan salah satu kegiatan yang pertama kali dilakukan dalam sebuah lembaga pendidikan termasuk pondok pesantren. Pesantren Tahfidz Bani Yusuf dalam hal rekrutmen santri barunya membuka pada tiap semester, untuk pelaksanaan rekrutmen santri baru pengurus pesantren mengadakan rapat perencanaan yakni membentuk panitia penerimaan santri baru yang bertugas menangani kegiatan penerimaan santri baru. Sebagai tahapan awalnya

dilaksanakan publikasi kepada masyarakat melalui media sosial dan website yang berbasis nasional.

Sebagaimana yang dikatakan oleh pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf:⁸⁹

“Pengumuman pendaftaran santri baru kepada masyarakat dibuat dalam sebuah pamphlet yayasan yang diposting di media sosial seperti Whatsapps, instgram, website yang berisi tentang pengumuman pendaftaran santri baru Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang”

Hal tersebut didukung oleh pernyataan pengurus Pesantren Tahfidz Bani Yusuf menyatakan:⁹⁰

“Kami melaksanakan rekrutmen santri baru setiap awal semester, biasanya beberapa bulan sebelum penerimaan disebarkan pamphlet-pamflet, kemudian disebarluaskan melalui jejaring sosial, dan kita seleksi”

2. Penempatan atau pengelompokan

Penempatan atau pengelompokan (pembagian kelas) santri baru. Proses tahapan penerimaan santri baru di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang, selanjutnya adalah penempatan santrinya perkelas. Santri baru yang telah diterima kemudian ditempatkan di kelas sesuai dengan hasil dari seleksi yang telah

⁸⁹Hasil wawancara dengan Ust. Abd. Rouf, M.Hi selaku Pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 23 November 2022 jam 08.25 WIB

⁹⁰ Hasil wawancara dengan Alfian Hidayat selaku ketua pengurus Pesantren Tahfidz bani Yusuf tanggal 24 November 2022 jam 11.15 WIB

dilaksanakan. Wawancara dengan pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf menyatakan:⁹¹

“Untuk pengelompokan kelas kami akan gabungkan dengan golongan yang sesuai dengan kemampuannya, kalau dalam kelas fashohah itu ada pembagian kelas satu, dua, tiga hingga kelas pemantapan”

Pembinaan dan pengembangan santri Pesantren Tahfidz Bani Yusuf dilaksanakan dengan tatap muka di kelas dengan alokasi waktu satu jam 40 menit untuk setiap mata pelajaran yang diajarkan. Kurikulum yang digunakan ialah kurikulum pondok pesantren tahfidz pada umumnya. Kurikulum pondok yang diajarkan yaitu nahwu, fiqih, hadis, tauhid, tajwid, fashohah, akhlak. Adapun untuk waktu belajar dimulai pukul 18.00 WIB sampai 21.00 WIB yang dimulai hari senin sampai minggu sedangkan hari kamis libur sesuai dengan kesepakatan dan persetujuan Yayasan Pendidikan Islam Bani Yusuf.

3. Pembinaan dan pengembangan

Pesantren Tahfidz Bani Yusuf melakukan pembinaan terhadap para santrinya, hal ini dilakukan dalam rangka melatih kepemimpinan dan public speaking serta memberikan wahana bagi santri untuk melakukan kegiatan-kegiatan ekstra kurikuler yang sesuai seperti sholawat al banjari, sholawat al habsyi, khitobah, kegiatan muhadarah, Fashohah intensif, pengajian

⁹¹ Hasil wawancara dengan Ust. Abd. Rouf, M.Hi selaku Pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 23 November 2022 jam 08.25 WIB

kitab-kitab seperti fiqih, tauhid, dan sebagainya. pembinaan ekstra kurikuler bagi santri dilaksanakan pada pagi dan sore hari dikarenakan jika pagi hari para santri mempunyai kegiatan perkuliahan di kampus masing-masing mengingat pesantren tersebut berbasis santri mahasiswa.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf:⁹²

“Untuk pembinaan santri dilaksanakan kurikulum pondok pesantren, selain itu ada juga pembinaan berupa kegiatan ekstra kurikuler yang dilaksanakan pada sore dan malam hari seperti muhadhoroh, khitobah, fashohah. Sebetulnya kegiatan tersebut juga sebagai penunjang bagi para santri untuk bisa terlatih bermasyarakat”

Selanjutnya untuk tahap pembinaan dan pengembangan santri di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf hampir sama dengan Madrasah Diniyah yaitu diwujudkan dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas yang dijabarkan dalam setiap mata pelajaran yang diajarkan. Wawancara dengan pengurus pesantren menyatakan:⁹³

“Pembinaan yang disesuaikan dengan kurikulum itu sangat berguna sekali untuk kelangsungan hidup ke depan bagi santri, karena apa yang kami susun dalam kurikulum adalah bekal bagi santri untuk hidup bermasyarakat”

4. Kelulusan dan Alumni

⁹² Hasil wawancara dengan Ust. Abd. Rouf, M.Hi selaku Pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 23 November 2022 jam 08.25 WIB

⁹³ Hasil wawancara dengan Alfian Hidayat selaku ketua pengurus Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 24 November 2022 jam 11.15 WIB

Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang menetapkan kelulusan santri dengan mengadakan ujian kelancaran hafalan yakni disebut dengan Tasmi' Kubro sebagaimana ketentuan dari Yayasan yakni santri dinyatakan tuntas apabila mereka telah menyelesaikan 30 juz hafalan yang bisa di buktikan dengan Tasmi' Kubronan. Sebagaimana pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf mengatakan:⁹⁴

“Program utama di pesantren ini adalah program tahfidz yang mana santri diwajibkan untuk menghafalkan al qur'an hingga tuntas, kemudian dalam pelaksanaannya akan diadakan monitoring hafalan setiap kelipatan 5 juz untuk mengukur bagaimana hafalan yang mereka dapatkan, dengan demikian santri akan tau kualitas dari hafalan mereka sendiri melalui tasmi' kenaikan kelas yakni tasmi' 5 juz setiap kelipatan.

Sesuai pengamatan dari peneliti di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf pelaksanaan kelulusan dengan tasmik kubronan adalah bukti bagaimana santri membuktikan kualitas hafalannya dihadapan khalayak umum. Kemudian dari pada itu kegiatan ekstrakuriluler yang disusun tersebut adalah kegiatan yang dapat menunjang santri untuk meraih kualitas, tidak hanya kualitas hafalan tapi juga kualitas dibidang yang lain.

Pemantauan/pengaturan alumni Pesantren Tahfidz Bani Yusuf sudah ada wadah khusus untuk pemantauan alumni yakni melalui media sosial whatsapps sehingga hubungan antara

⁹⁴ Hasil wawancara dengan Ust. Abd. Rouf, M.Hi selaku Pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 23 November 2022 jam 08.25 WIB

alumni dengan pondok pesantren terjalin dengan baik hingga saat ini. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari pengasuh pesantren:⁹⁵

“Setiap tahun ada acara rutin haul pendiri pondok walau tanpa undangan resmi untuk para alumni tapi tetap hadir, ini membuktikan bahwa pihak pondok pesantren dengan para alumni memiliki hubungan silaturahmi yang sangat baik, dalam forum pertemuan alumni juga membahas mengenai kondisi pesantren dsb, sehingga evaluasi dari adanya problem yang terjadi akan diperbaiki oleh jajaran alumni”.

c. Evaluasi Manajemen Kesantoran di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf

Malang

Evaluasi manajemen kesantoran di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang berfokus pada evaluasi pembelajaran yang terdapat di pesantren., pembelajaran di pesantren tersebut memiliki beberapa pembelajaran yakni pembelajaran fashahah yakni tentang materi ke-*fashih*-an bacaan al-Qur'an dan pembenaahn materi tajwid kemudian ditunjang dengan pembelajaran kitab tadhhib dan tibyan untuk pementapan materi tentang kealquranan.

Berdasarkan hasil observasi, juga wawancara dengan pengasuh beliau menyatakan:

“teknik evaluasi pembelajaran disini tidak berupa ujian atau melalui tes mas, tetapi bagaimana santri bisa menerapkan materi tersebut di kehidupan sehari-hari mereka, sehingga dari situ kita bisa tau apakah pemahaman materi yang diberikan sudah bisa difahami atau belum, karena materi

⁹⁵ Hasil wawancara dengan Ust. Abd. Rouf, M.Hi selaku Pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 23 November 2022 jam 08.25 WIB

yang kita berikan adalah materi tentang praktek dalam pembiasaan untuk bekal kehidupan sehari-hari”

C. Temuan Hasil Penelitian

No.	Aspek		Hasil Temuan
1.	Manajemen Kurikulum	Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> - Analisis kebutuhan kurikulum pesantren yakni penentuan acuan pembelajaran pada pesantren madrasatul qur'an tebuireng jombang - Pesantren membentuk standard kurikulum pesantren
		Pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan kegiatan setoran yang dilaksanakan pada pagi hari. - Melaksanakan kegiatan kajian fashohah pada malam hari.
		evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> - Guru dan pengurus pesantren mengadakan rapat evaluasi 3 bulan sekali yang mebbas factor-faktor yang mempengaruhi kurikulum - Tidak ada ujian bagi santri tetapi ada tes setiap awal tahun.
2.	Manajemen SDM	Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> - Menentukan dan merancang unsur-unsur perencanaan di pesantren bani yusuf mulai dari rekrutmen hingga kompensasi - Membuat kebijakan berupa reward dan punishmen terhadap dewan asatidz
		Pelaksanaan: Rekrutmen & seleksi	<ul style="list-style-type: none"> - Menyesuiakan kebutuhan di pesantren. - Dilaksanakan setiap awal tahun ajaran. - Rekrutmen santri dan guru terdapat kualifikasi khusus yakni tentang komitmen pada hafalan al-qur'an

		Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Guru dan santri mengikuti pelatihan dan pengembangan secara mandiri dari internal pesantren. - Kegiatan fashohah intensif yang dipimpin oleh pengasuh pesantren. - Kegiatan santri untuk pengembangan diri seperti khitobah, muhadloroh dan fashohah.
		Penilaian kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Membuat acuan untuk dijadikan penilaian standart ilmu ke alqur'anan - Rapat 2 bulan sekali yakni melibatkan pengasuh, pengurus dan devisi tahfidz.
		Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> - Dilaksanakan pada awal bulan - Gaji pokok, intensif, dan biaya pendidikan
		Evaluasi	Pengasuh akan mengevaluasi setiap 2 bulan sekali dan memberikan reward dan punishment kepada dewan asatidz
3.	Manajemen Kesantrian	Perencanaan	Merancang dan menentukan arahan kepada santri sesuai dengan cita-cita pesantren yakni dengan kegiatan yang menunjang ilmu kealqur'anan
		Pelaksanaan: Penerimaan Santri Baru	<ul style="list-style-type: none"> - Membentuk panitia Penerimaan Santri Baru - Dilaksanakan 2 kali dalam satu tahun
		Rekrutmen	Melakukan sosialisai kepada umum melalui media social
		Seleksi	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan tes untuk menyesuaikan kebutuhan daya tamping asrama. - Membuat kualifikasi seleksi santri

		Pengelompokan santri	<ul style="list-style-type: none"> - Mengelompokan santri kedalam kelas-kelas sesuai dengan kemampuan materi pada kegiatan kajian fashohah. - Mengelompokkan santri berdasarkan hafalan dalam kegiatan mudarosah
		Pembinaan dan pengembangan	Kegiatan ekstra penunjang santri seperti khitobah, muhadhloroh, fashohah intensif
		Kelulusan dan alumni	<ul style="list-style-type: none"> - Penilaian santri pada kelipatan hafal 5 juz melalu kegiatan tasmi' - Kegiatan tasmi' kubro 30 juz sebagai syarat dinyatakan lulus santri secara tuntas. - Alumni membntuk sebuah aliansi bernama Alumni Santri Bani Yusuf untuk merekatkan silaturahmi.
		Evaluasi	Tekni evaluasi di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang tidak menggunakan metode tes sehingga dalam evaluasinya tidak terdata melalui deskriptif akan teatpi Nampak terhadap perilaku santri.

BAB V

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Manajemen Kurikulum Pesantren

1. Perencanaan kurikulum di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang telah membuat kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan yang ada di pondok pesantren tersebut, yakni mulai dari kebutuhan pendidikan agama seperti halnya kegiatan ngaji kitab tiban fi ulumul qu'an dan kitab at tazhib fii adillati matan ghoyah wat taqrib yang dilaksanakan setiap satu kali dalam seminggu, pengajian kitab ini diikuti oleh seluruh santri yang ada di pesantren karena dalam kegiatan ini bersifat wajib, kegiatan utama di pesantren yakni kegiatan setoran hafalan dan mudarosah juga termasuk kebutuhan utama yang harus diperhatikan.

Paparan penemuan diatas juga dijelaskan pada teosri studi-studi di pesantren yang tidak menyebut kurikulum yang baku di kalangan pesantren. Hal ini dapat dipahami karena pesantren sesungguhnya adalah lembaga pendidikan Indonesia yang bebas dan otonom. Dari segi kurikulum, pesantren selama ini diberi kebebasan oleh negara untuk menyusun dan melaksanakan kurikulum pendidikan secara bebas dan merdeka. Menurut Lukens-Bull pada buku yang ditulis Abdullah Aly, secara umum kurikulum pesantren dapat dibedakan menjadi 4 bentuk,

yaitu: (1) pendidikan agama, (2) pengalaman dan pendidikan moral, (3) sekolah dan pendidikan umum, (4) keterampilan dan kursus.⁹⁶

Maka dengan demikian Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang ketika menganalisis kebutuhan tentang pendidikan agama juga berdampak pada kebutuhan yang lain seperti kebutuhan pendidikan secara pengalaman moral hingga ketrampilan yang ada di pesantren yang notabene adalah mahasiswa. Manajemen perencanaan kurikulum ialah keahlian “managing” dalam arti kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisasikan kurikulum. Hal hal yang perlu diperhatikan dalam proses perencanaan kurikulum ialah siapa yang bertanggung jawab atas perencanaan tersebut, dan bagaimana perencanaan kurikulum direncanakan secara professional. Adapun masalah yang terjadi dalam perencanaan kurikulum, J.G Owen lebih menekankan pada masalah bagaimana menganalisa kondisi-kondisi yang perlu diperhatikan sebagai factor yang berpengaruh pada perencanaan kurikulum.⁹⁷

Teori yang dijelaskan diatas tentang perencanaan kurikulum di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang dilakukan dengan membuat struktur kurikulum mulai dari latar belakangnya, tujuan kurikulum, standar kompetensi, dan kompetensi dasar yang akan berkaitan langsung pada proses pembelajaran. Perencanaan kurikulum dilakukan

⁹⁶ Aly, Abdullah, 2011, Pendidikan Islam Multikultural di Pesantren, Surakarta: PustakaPelajar.

⁹⁷ Hamalik, Oemar. Manajemen Pengembangan Kurikulum. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya: 2010 h. 151

oleh pihak pesantren sendiri dengan melibatkan tim devisi tahfidz, pengurus pesantren, pengasuh dan jajaran dean asatidz.

Pondok pada dasarnya memiliki semua program kegiatan yang ada Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang dirancang dengan satu tujuan Memajukan, mendidik, membimbing, mengembangkan dan membentuk sikap, Watak dan budi pekerti (kepribadian) siswa yang berakhlak baik. Semua program kegiatan belajar diawali dengan belajar di pondok Pesantren, pendidikan formal direncanakan dengan tujuan memajukan, mendidik, membimbing, mengembangkan dan membentuk sikap, watak dan hakikat (kepribadian) anak menuju kemandirian yang sesuai dengan enam esensi statistik karakter, yaitu (1) karakter religius, (2) kemandirian, (3) kejujuran, (4) disiplin, (5) budi pekerti kesejahteraan dan (6) hidup sederhana. Hal hal yang perlu diperhatikan dalam proses perencanaan kurikulum ialah siapa yang bertanggung jawab atas perencanaan tersebut, dan bagaimana perencanaan kurikulum direncanakan secara professional.⁹⁸

Pengelolaan pengembangan kurikulum dilakukan oleh PP. Muntasyirul Ulum MAN 3 Sleman, Yogyakarta meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Kurikulum disusun dengan mempersiapkan posisi kurikulum pesantren dalam kaitannya dengan kurikulum madrasah sebagai 1) penguatan kurikulum madrasah, 2)

⁹⁸ Hamalik, Oemar. Manajemen Pengembangan Kurikulum. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya: 2010 h. 151

sebagai kurikulum yang mampu membantu santri menjadi santri di pesantren harus berkarakter, dan 3) sebagai kurikulum. kurikulum yang menciptakan keunggulan tertentu. Kurikulum dikemas dalam bentuk 1) Kalender Akademik, 2) Program Semester, 3) RPP, 4) Rangkuman Mingguan, dan 5) Action Plan.⁹⁹

Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa sebuah perencanaan yang akan dilakukan oleh seorang pengasuh pondok pesantren harus mampu memberikan job description kepada pengurus dengan kualifikasi kemampuan. Begitu juga kurikulum yang diterapkan oleh PP. Muntasyirul Ulum MAN 3 Sleman, Yogyakarta meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Hal ini sudah diterapkan di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf. Semua pengurus pesantren mempunyai job description sesuai dengan bagiannya masing-masing. Planning yang dilakukan dan disepakati melalui rapat pengurus pondok Pesantren Tahfidz Bani Yusuf setiap awal tahun ajaran baru. Dalam pelaksanaan rapat tersebut yang dibahas adalah pertama tentang evaluasi program kegiatan, usulan dan masukan, program kerja pengurus pesantren, perencanaan kegiatan secara garis besar, dan tata tertib tentang kewajiban santri dan pengurus beserta larangannya.

⁹⁹ Tsuroyya, E. (2017). Manajemen Kurikulum Pesantren Berbasis Madrasah di MAN 3 Sleman Yogyakarta. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 379-410.

2. Pelaksanaan kurikulum di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Pelaksanaan dari tujuan yang sudah direncanakan maka diambillah langkah-langkah lanjutan yang memungkinkan tercapainya tujuan tersebut. Aktivitas yang ada di dalam pondok Pesantren Tahfidz Bani Yusuf mempunyai cakupan yang sangat luas, karena kurikulum bukan hanya sekedar kurikulum yang termaktub di dalam bahan ajar, akan tetapi segala kegiatan yang ada di dalam Pesantren Tahfidz Bani Yusuf. Jadi kurikulum yang tercakup di dalam pondok pesantren, mencakup semua kehidupan yang ada di dalam pondok pesantren karena kehidupan di pondok pesantren adalah kurikulum di dalam pondok pesantren itu sendiri, kehidupan yang ada di pondok pesantren mempunyai banyak pembelajaran seperti keikhlasan, kemandirian, kedisiplinan, akhlak, gotong royong dan toleransi antar suku dan kebudayaan.

Adapun pelaksanaan kurikulum di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf melihat kondisi yang ada di pesantren, santri yang ada di asrama adalah santri yang berbasis mahasiswa sehingga pelaksanaan dari kegiatan yang dilaksanakan adalah pada pagi ba'da subuh dan malam hari seperti setoran hafalan, mudarosah, dan kajian-kajian yang ada di pesantren. Kemudian dalam melaksanakan kegiatan kurikulum di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf pengasuh juga berperan dalam pelaksanaan.

Implikasi pengelolaan kurikulum pesantren di Di Pondok Tahfidh Putri Yanbu'ul Qur'an 2 Muria Dawe Kudus dalam meningkatkan

kecerdasan spiritual, kurikulum sangat mempunyai andil dalam meningkatnya kecerdasan santri karena kurikulum menjadi pedoman dalam setiap pelaksanaan kegiatan baik di madrasah dan pondok. sinergitas kurikulum madrasah dan pondok sangat membawa dampak yang positif diantaranya santri dapat memiliki akhlak yang santun, kontrol diri yang baik sehingga dapat menjalankan seluruh aktivitas yang padat dan mencapai target hafalan.¹⁰⁰

Hal ini juga sesuai dengan apa yang di sampaikan pada bab 2 yakni dalam tingkat sekolah yang berperan ialah kepala sekolah, sedangkan di tingkat kelas yang berperan ialah guru. Meski keduanya di pisahkan dalam tingkatan yang berbeda, namun dalam pelaksanaan administrasi kurikulum mereka selalu bergandengan dan bersama sama bertanggung jawab.¹⁰¹ Dan sinergitas dari kurikulum membawa dampak yang positif khususnya bagi hafalan santri.

3. Evaluasi di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Evaluasi yang ada di Pesantren Bani Yusuf dilakukan setiap 3 bulan sekali untuk mencapai kinerja dari kestabilan kurikulum, pada kegiatan evaluasi pihak yang bersangkutan adalah dari pengurus, dewan asatidz dan pengasuh, dalam hal ini pengasuh berperan sebagai ketua rapat evaluasi dikarenakan dalam pembentukan rencana kurikulum beliau

¹⁰⁰ Tiara, A. A. (2019). Sinergitas Pengelolaan Kurikulum Madrasah dan Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Santri di Pondok Yanbu'ul Qur'an 2 Muria Dawe Kudus Tahun Pelajaran 2018/2019 (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).

¹⁰¹ Hamalik, Oemar. Manajemen Pengembangan Kurikulum. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya: 2010 h. 151

juga terlibat sehingga evaluasi ini dapat diketahui secara menyeluruh, untuk santri tidak ada ujian untuk kenaikan kelas.

Perbandingan evaluasi pembelajaran di pesantren Darul Arqom lebih direncanakan dari awal sebelum pembelajaran itu dimulai. Dalam satu tahun ajaran evaluasi dilaksanakan sebanyak 4 kali yaitu, UTS dan UAS semesetr 1, dan UTS dan UKK semester 2.¹⁰²

Pemaparan diatas sesuai yang ada di teori pada bab 2 bahwa evaluasi kurikulum dilaksanakan secara kooperatif, tanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan keberhasilan suatu program evaluasi kurikulum merupakan tanggung jawab bersama pihak-pihak yang terlibat dalam proses pendidikan seperti guru, kepala sekolah, pemilik, orang tua, bahkan siswa sendiri di samping menjadi tanggung jawab utama lembaga penelitian dan pengembangan.¹⁰³

B. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pesantren Bani Yusuf Malang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

¹⁰² Amirudin, J., & Rohimah, E. (2020). Implementasi kurikulum pesantren salafi dan pesantren modern dalam meningkatkan kemampuan santri membaca dan memahami Kitab Kuning. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 14(1), 268-282.

¹⁰³ Hamalik, Oemar. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya: 2010 h. 151

1. Perencanaan Manajemen Sumber daya manusia di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Perencanaan Manajemen Sumber daya manusia di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang sudah terencana dengan baik dan sesuai dengan disiplin ilmu. Perencanaan ini dilakukan karena seitan awal periode ke pengurusan, sebelum program-program pesantren dilakukan, pesantretelah berfokus pada program utama tahfidzul Qur'an di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang, karena program utama yang perlu diperhatikan adalah program ke tahfidzan yang menjadi pondasi utamanya. sehingga pesantren mengupayakan untuk mengembangkan kualitas dari Tahfidzul Qur'an dengan melakukan manajemen sumber daya yang dimulai dari pengurus, dewan asatidz dan santri dengan tujuan awal yakni kualitas lulusan santri yang memenuhi kriteria standart dari Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.

Paparan di atas juga termasuk pada kompetensi SDM di Pesantren Al Islah yakni mempunyai prinsip bahwa efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.¹⁰⁴ Sehingga hal tersebut akan terbentuk dari analisis-analisis kebutuhan sumber daya manusia yang ada di pesantren

¹⁰⁴ Hartanto, R., & Nilasari, O. Meningkatkan Kompetensi SDM Di Lingkungan Pesantren Dalam Bidang Administrasi Office Pada Pesantren Darul Islah.

Kegiatan dilaksanakan dengan agenda rapat menjelang akhir periode dari ke pengurusan sebelumnya. Rapat diselenggarakan bersama pengasuh, dewan penasihat pesantren, devisi tahfidz, pengurus dan perwakilan dari santri. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat dari Susan, bahwasanya bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan dan Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri¹⁰⁵ agar mencapai target yang disesuaikan dengan kebutuhan.

Kebutuhan pengembangan SDM terdiri atas: (a) perumusan perencanaan pengembangan SDMnya, Tuan Guru/Kyai selaku pengasuh pesantren membentuk tim yang secara khusus menganalisis kebutuhan pengembangan SDM, (b) SDM dikelompokkan menjadi dua yaitu SDM tenaga pengajar dan SDM pengurus santri, (c) analisis kebutuhan pengembangan dilakukan untuk mengetahui kebutuhan SDM pada aspek kualitas dan kuantitas.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

¹⁰⁶ Haromain, H. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 1(2), 136-149.

Dari paparan diatas menyebutkan bahwa analisis kebutuhan sangat diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia agar bisa menyesuaikan aspek-aspek yang dibutuhkan pesantren.

2. Pelaksanaan pada manajemen sumber daya manusia di Pesantren

Tahfidz Bani Yusuf Malang, sebagai berikut:

a. Rekrutmen & seleksi;

Menyesuaikan dengan kebutuhan pesantren, sebagai contoh pesantren membutuhkan guru tahfidz yang sudah mumpuni dalam bidang hafalan dengan tuntas serta memahami minimal tentang ilmu tajwid, maka pada tahap rekrutmen guru tahfidz harus berfokus pada kualifikasi guru tahfidz sebagai mana standarisasi dari pesantren tersebut. Adapun prosedur pelaksanaan rekrutmen guru tahfidz adalah : devisi tahfidz dan pengurus menyampaikan kebutuhan rekrutmen guru kepada pengasuh, kemudian pengasuh akan memberikan rekomendasi guru kepada para alumni yang sudah menyelesaikan bidang kealqurannya agar dipersiapkan jika memang pesantren membutuhkan guru tahfidz, selain itu rekrutmen untuk santri baru juga ada persyaratannya yakni muslim, berakhlakul karimah, mampu membaca al-qur'an dengan baik, bersedia mentaati peraturan pesantren, berkeinginan kuat untuk menghafal serta menyelesaikan hafalan 30 juz.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori oleh Amrun Saleh, bahwasannaya proses menyeleksi dan menyaring calon guru yang memenuhi syarat untuk mengisi kebutuhan guru di suatu lembaga pendidikan.¹⁰⁷

b. Pelatihan dan pengembangan

Program ini dilaksanakan dengan mengikutsertakan guru pada pelatihan atau guru mengikuti pelatihan dengan mandiri. Selain itu program pelatihan dan pengembangan dilaksanakan dari internal pesantren. Berikut beberapa program pelatihan dan pengembangan guru tahfidz di Pesantren Tahdidz Bani Yusuf Malang, yakni kegiatan program fashohah intensif untuk para guru tahfidz yang dilaksanakan setiap hari sabtu malang yang langsung dipimpin oleh pengasuh pesantren kemudian ada setorsn hafalan yang dikhususkan unutm guru tahfidz yakni dengan menyetorkan hafalannya 1 juz dengan satu dudukan setiap hari yang dilaksanakan pagi suntuk menjamin kualitas dari hafalannyasecara kontinyu hingga tuntas 30 juz ini merupakana upgrading hafalan guru dengan spesifikasi kualitas hafalan guru.

Adapun pengembangan yang dilakukan kepada santri yakni pengembangan bakak danminat yang diikuti oelh santri

¹⁰⁷Amrun Saleh, Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Kementerian Agama Kabupaten Bener Meriah, (Banda Aceh: Program Pascasarjana IAIN Ar-Raniry, 2010), 35

sehingga hal ini termasuk penunjang akan kualitas santri dilain hal menghafalkan qu'an, seperti pelatihan public speaking khitobah dan muhadloroh, program fashohah ini juga termasuk pengembangan bagi teman-teman santri untuk melatih ke Fashihan bacaan dan sebagai pembekalan materi ke Al-qur'anan, kegiatan ini rutin dilaksanakan dengan harapan agar santri mempunyai soft skill yang dimiliki

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori oleh Rivai, yang menyebutkan bahwasannya suatu proses yang secara sistematis berkaitan dengan perubahan perilaku dan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁰⁸

c. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja dilaksanakan dengan bekerja sama dengan elemen internal yang bersangkutan yakni devisi tahfidz, dewan asatidz dan pengurus, pengasuh sebagai supervisi, penilaian kinerja dilaksanakan setiap 2 bulan sekali. Fungsi dari kegiatan penilaian kinerja guru ini adalah untuk mengetahui kesesuaian bacaan Al-qur'an setiap guru dengan acuan fashohah dari pesantren Madrasatul Qur'an, selain itu juga mengetahui permasalahan yang perlu dibenahi dalam mendidik siswa, serta

¹⁰⁸ Rivai, Veithzal dan Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, (Jakarta: PT Jaya Grafindo, 2011), 212

sebagai bahan evaluasi pengelolaan dalam kinerja guru pesantren.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori oleh Wahyudi, yang menyebutkan bahwasannya Penilaian kinerja adalah suatu upaya untuk mengetahui tingkat semangat dan konsistensi tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya, yang dilaksanakan dengan prosedur dan sistem yang terstruktur, seperti menilai, mengukur dan segala hal yang mempengaruhi produktifitas kerjanya, termasuk pada tingkah laku dan ketidakhadiran pekerja pada organisasi tersebut.¹⁰⁹

d. Kompensasi

Kompensasi dilaksanakan pada setiap awal bulan untuk membalas jasa dari dewan pengajar yang ada di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang, mereka mendapatkan gaji pokok sebesar Rp.800.000 ribu rupiah setiap bulan dan gaji intensif untuk tambahan sebagai prestasi yang mereka raih dalam memenuhi target sebagai pengajar kemudian di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf juga membayar gaji dalam bentuk biaya pendidikan untuk guru pengajar di pesantren tersebut.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh suwanto, yakni kompensasi adalah pemberian balas jasa oleh

¹⁰⁹ Wahyudi, Imam, Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesi, (Jakarta : Prestasi Jakarta, 2012), 96

perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaannya, baik berupa gaji maupun tunjangan dan sebagainya.¹¹⁰

Pada paparan diatas telah dijelaskan bagaimana komponen yang akan dilakukan manajemen sumber daya manusia pada bab 2, akan tetapi juga perlu diperhatikan dalam bentuk komitmen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan di pesantren, ini dapat dilihat dari pendekatan sikap (attitudinal commitment) yang berfokus pada proses berpikir yang dilakukan individu akan kesesuaian nilai dan tujuan mereka dengan organisasi¹¹¹ seperti yang dilakukan oleh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.

3. Evaluasi Sumber daya Manusia di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Evaluasi merupakan proses penilaian terhadap kinerja suatu tenaga pendidikan. Penilaian sama pentingnya dengan beberapa pekerjaan administrasi lainnya seperti persiapan, koordinasi atau pelaksanaan, pemeriksaan dan pengendalian. Dalam beberapa kasus, kemampuan mengamati dan kemampuan penilaian benar-benar merupakan satu kesatuan dan sangat sulit untuk dipisahkan.¹¹²

¹¹⁰ Suwanto dan Priansa, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2011), 210

¹¹¹ Mundiri, A. (2015). Komitmen organisasional sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren. PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan, 2(1).

¹¹² Fatah Syukur, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015,hal.9

Setelah proses rekrutmen atau pengadaan tenaga pendidikan di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang, tahap selanjutnya adalah tahap evaluasi kinerja. Evaluasi merupakan unsur manajemen yang digunakan untuk menilai apakah seluruh kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana awal yang telah digariskan sebelumnya. Selain itu, evaluasi juga dilakukan guna menentukan rencana kerja ke depan. Oleh karena itu, evaluasi merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh pimpinan, dalam hal ini kepala sekolah. Tanpa evaluasi seorang pemimpin tidak akan dapat melihat permasalahan dan juga penyimpangan yang terjadi di dalam organisasinya sehingga ia tidak akan mampu melakukan perbaikan-perbaikan yang seharusnya ia lakukan agar segala sesuatunya berjalan sesuai dengan yang ia rencanakan sebelumnya.

Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang melakukan evaluasi sumber daya manusia dengan cara melakukan penilaian terhadap kinerja dari seluruh guru, tenaga pendidik dan staff yang ada di sekolah. Selanjutnya, sebagai tindak lanjut dari proses evaluasi Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang juga melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui kursus dan juga pelatihan-pelatihan baik pelatihan di dalam pesantren maupun pelatihan di luar pesantren. Pengembangan ini dilakukan untuk senantiasa memperbaiki kinerja seluruh sumber daya manusia yang

ada di pesantren sehingga dapat meningkatkan kualitas serta mutu pendidikan pesantren.

C. Manajemen Kesantrian di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

1. Perencanaan Manajemen Kesantrian di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Manajemen kesantrian adalah proses memasuki pesantren hingga sampai santri meninggalkan pesantren, terdapat empat kelompok pengadministrasian yaitu: (1). Penerimaan santri baru (PSB), (2). Ketatausahaan santri, (3). Pencatatan bimbingan dan penyuluhan serta (4). Pencatatan prestasi belajar santri. Hal ini, disebabkan oleh keharusan bahwa di lingkungan setiap sekolah atau pesantren, pengelolaan kesantrian memerlukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pengarahan atau bimbingan dan kontrol. Perencanaan dan administrasi kesantrian (studentbody). Disebuah lembaga pendidikan formal, baik untuk tahun demi tahun maupun satu kurun waktu tertentu, misalnya selama lima tahun atau untuk satu periode kepemimpinan kepala lembaga pendidikan yang diperkirakan jangka waktunya menurut kelaziman terjadi penggantian

Dari pengertian diatas maka Pesantren Tahfidz Bani Yusuf juga memiliki perencanaan yang mengacu pada visi dan misi yang ada di pesantren. Maka dengan demikian hasil temuan yang dilakukan oleh peneliti bahwa di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf mengembangkan serta merinci tujuan dari pesantren yakni Mencetak para Hamilil Qur'an

yang berkarakter Qur'ani, berkualitas dan berwawasan luas serta maka dalam rapat awal tahunan mengadakan rapat yang terdiri dari beberapa peran dari pengelola untuk membahas mengenai arah dan tujuan dari Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang, Adapun yang dibahas adalah, meliputi:

- a. Penentuan kurikulum pembelajaran yakni membuat kurikulum yang berpedoman pada pesantren Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang.
 - b. Membuat peraturan untuk saling berkomitmen dalam pelaksanaan kegiatan yang ada dipesantren yakni santri diwajibkan untuk bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan hafalan santri 30 juz hingga tuntas
 - c. Menganalisis kebutuhan seperti kesiapan belajar dan fasilitas santri, sepertihalnya menyiapkan kelas dan pengelompokan santri yang disesuaikan kemampuannya untuk pembagian materi.
 - d. Pengambilan sanad ke al;Qur'an bagi santri yang sudah menyelesaikan hafalan secara tuntas yakni sanad dari Sanad Al;Quran K.H Munawwir yang Tersambung ke Rasulullah SAW
2. Pelaksanaan Manajemen Kesantrian di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Manajemen kesantrian adalah manajemen yang mengatur atau mengurus masalah kesantrian pada pondok pesantren, mulai dari penerimaan santri baru sampai santri tersebut keluar dari pesantrian

tersebut. Berikut akan dipaparkan hasil penelitian tentang manajemen kesiantrian atau peserta didik yang meliputi rekrutmen santri baru, penempatan (pembagian kelas) santri baru, pembinaan dan pengembangan santri, kelulusan santri, serta pemantauan alumni pada Pesantren Tahfidz Bani Yusuf, yakni:

a. Penerimaan Santri Baru

Penerimaan santri baru adalah merupakan salah satu kegiatan yang pertama kali dilakukan dalam sebuah lembaga pendidikan termasuk pesantren, yang tentunya penerimaan santri baru tersebut melalui penyeleksian yang telah ditentukan oleh pihak pondok pesantren. Penerimaan santri baru dilakukan 2 kali dalam setahun, yakni pada tiap semester, panitia penerimaan santri baru dibentuk dari pengurus pesantren yang dibentuk dari beberapa santri yang berkompeten dalam bidang kepanitiaan.

b. Rekrutmen

Rekrutmen Pesantren Tahfidz Bani Yusuf dilakukan untuk menarik minat yang sebanyak-banyaknya dari masyarakat, khususnya dari orang tua santri baru. Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang melakukan rekrutmen tersebut sebelum atau waktu penerimaan calon santri baru dilakukan. Rekrutmen tahun ini dilakukan dengan cara melakukan sosialisasi ke masyarakat umum melalui sosial media seperti Instagram, grup Whatsapps dan website resmi bertaraf nasional seperti NU Online dsb.

c. Seleksi Santri Baru Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Proses penerimaan santri baru di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang pada menggunakan sistem seleksi. Banyaknya jumlah santri yang diterima disesuaikan dengan daya tampung asrama yang ada di pesantren tersebut, Adapun hal yang seleksi yang dilakukan yakni menghadap kepada pengasuh secara langsung dengan kualifikasi sebagai berikut: muslim, berakhlakul karimah, mampu membaca al-qur'an dengan baik, bersedia mentaati peraturan pesantren, berkeinginan kuat untuk menghafal serta menyelesaikan hafalan 30 juz.

d. Pengelompokan santri Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

Pengelompokan santri diadakan oleh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang dengan maksud agar pelaksanaan proses belajar mengajar di pondok pesantren bisa berjalan lancar, tertib, dan bisa tercapainya tujuan-tujuan pendidikan pondok pesantren yang telah diprogramkan. Ada beberapa jenis pengelompokan santri di antaranya adalah:

1) Pengelompokan dalam kelas-kelas.

Pengelompokan kelas yang dimaksud adalah pengelompokan dalam bidang kemampuan materi tentang tajwid dan kemampuan dalam feshihnya bacaan al – qur'an.

2) Pengelompokan berdasarkan jumlah hafalan

Pengelompokan jumlah hafalan yang dilaksanakan Pesantren Tahfidz yakni dengan tujuan untukberpasanagan dalam program mudarosah yang dilaksanakan setiap hari pada ba'da maghrib sehingga kegiatan

saling menyimakkan hafalan bisa efektif sesuai dengan materi dari pasangan mudarosah tersebut.

e. Pembinaan dan pengembangan Santri

Pembinaan dan pengembangan di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang merupakan proses pemberian kegiatan ekstra kepada santri, dengan memperhatikan santri itu sebagai individu dan makhluk sosial serta memperhatikan adanya perbedaan-perbedaan individu, agar santri itu dapat membuat tahap maju seoptimal mungkin dalam proses perkembangannya. Lembaga pendidikan (pesantren) dalam pembinaan dan pengembangan peserta didik biasanya melakukan kegiatan yang disebut dengan kegiatan kurikuler dan kegiatan ekstra kurikuler. Adapun kegiatan bimbingan yang dilakukan di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang terhadap para santrinya, yaitu bimbingan intra kurikuler dan bimbingan ekstra kurikuler.

Proses pembelajaran dilakukan dengan tatap muka di kelas dengan alokasi waktu 90 menit untuk setiap mata pelajaran yang diajarkan. Kegiatan ini dilaksanakan pada malam hari jam 19.30 WIB sampai jam 21.00 WIB dengan mata pelajaran agama sepenuhnya, hal ini dilakukan pada hari Kamis, Jum'at, Sabtu. Kurikulum yang digunakan ialah kurikulum Pondok Pesantren Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang. Kurikulum pondok pesantren yang diajarkan yaitu kitab-kitab yang dipelajari seperti ilmu nahwu, sharaf, Al-qur'an Tajwid, Tauhid, Fiqih, Tasawuf,

Paparan diatas termasuk pada proses penggerakan dalam pembelajaran dilakukan pada Pondok Pesantren Nurut Tholibin yakni dilakukan menggunakan metode : sorogan, yaitu mengaji dengan cara menyodor kanmateri yang ingin dipelajarinya sehingga mendapatkan bimbingan secara individu atau secara khusus.¹¹³

Bimbingan dan pembinaan ekstra kurikuler memberikan kontribusi yang besar dalam mendidik para santri Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang agar dapat mandiri dengan potensi yang dimilikinya. Seperti kegiatan khitobah, muhadhloroh dan fashohah intensif. Dalam kegiatan pembinaan dan pengembangan inilah santri diproses untuk menjadi manusia yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan. Bakat, minat dan kemampuan santri harus ditumbuh kembangkan secara optimal melalui kegiatan kurikuler dan ekstra kurkuler.

f. Kelulusan Dan Alumni

Kelulusan santri di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf ditentukan setelah diadakan penilaian terhadap hasil hafalan santri selama kelipatan 5 juz hafalan, ujian kelulusan ini diadakan ketika santri melaksanakan program tasmi' dengan kelipatan 5 juz. Adapaun hal-hal yang dilakukan adalah santri membaca hafalan secara bil ghoib di hadapan khalayak umum di lingkungan pesantren, kemudian jika dalam

¹¹³ Ariyanto, D. (2022). Manajemen Kesantrian pada Pondok Pesantren Salafiyah. *Jurnal Studi Islam dan Kemuhammadiyah*, 2(1).

tasmi' 5 juz tersebut dirasa lulus maka akan dilanjutkan untuk tahap selanjutnya hingga tahap tasmi' kubro yakni pembacaan hafalan 30 juz bil ghoib dengan melalui tahap-tahap berikut:

- a. Setoran hafalan 30 juz kepada pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf selama 3 kali putaran secara kontiyu
- b. Tasmi' 10 juz an secara berkala yang di simakkan oleh santri di lingkungan pesantren
- c. Tasmi' kubro 30 juz dan pengambilan sanad ke al;qur'an sebagai syarat kelulusan santri secara tuntas

Sedangkan pelaksanaan kelulusan santri di pondok pesantren Assunniyyah Rantau dan Ibnu Mas'ud Putri Kandangan selaras dengan persyaratan lulus dari satuan pendidikan menurut pasal 18 Permendikbud No 3 Tahun 2017 adalah sebagai berikut: 1) menyelesaikan seluruh program pembelajaran, 2) memperoleh nilai sikap atau perilaku minimal baik, 3) lulus ujian satuan pendidikan/program pendidikan.¹¹⁴

Mengenai kelulusan santri jika sudah dinyatakan lulus, maka secara formal hubungan antara alumni dan lembaga telah selesai. Namun demikian, diharapkan hubungan antara alumni dan pesantren/sekolah tetap terjalin. Dari hubungan sekolah/pesantren dan alumni ini, lembaga pendidikan bisa memanfaatkan hasil-hasilnya.

¹¹⁴ Hayati, N., Yaqin, H., & Cahyadi, A. (2018). Manajemen Kesantrian di Pondok Pesantren Salafiyah dan Modern (Studi Pada Pondok Pesantren Assunniyyah Rantau dan Ibnu Mas' ud Kandangan). *Antasari Journal of Islamic Education*, 1(01), 31-43.

Lembaga pendidikan bisa menjaring berbagai informasi. Misalnya informasi tentang materi pelajaran yang sangat membantu untuk studi selanjutnya. Mungkin juga informasi tentang lapangan kerja yang bisa dijangkau bagi alumni lainnya. Hubungan antara sekolah dengan alumni dapat dipelihara lewat pertemuan-pertemuan yang diselenggarakan oleh alumni, yang biasa disebut “reuni”. Prestasi yang dicapai alumni dari lembaga pendidikan ini perlu didata atau dicatat oleh lembaga. Sebab catatan tersebut sangat berguna bagi lembaga dalam mempromosikan lembaga pendidikannya.

Alumni Pesantren Bani Yusuf tergabung dalam sebuah ikatan yang disebut dengan Alumni Santri Bani Yusuf Kegiatan yang telah dilaksanakan ialah menyelenggarakan pertemuan alumni (reuni) yang biasanya dilakukan setiap satu tahun sekali pada peringatan haul pendiri pesantren. Reuni sangat bermanfaat untuk merekatkan hubungan silaturahmi baik antara sesama alumni maupun dengan para guru-guru yang telah mengajar mereka. Selain sebagai ajang silaturahmi dengan acara reuni juga dapat diketahui keberhasilan dan kesuksesan yang telah diraih alumni. Hal ini juga mengangkat dan mempromosikan nama dari Yayasan Pesantren Bani Yusuf Malang.

Organisasi alumni memiliki peran besar dalam menghubungkan antara alumni dan lembaga pendidikan. Lertputtarak & Supitchayangkool menyatakan organisasi alumni harus berada di depan untuk melibatkan alumni dalam mengembangkan lembaga

pendidikan.¹¹⁵ Di Pondok Pesantren Nurul Jadid, organisasi alumni disebut dengan Pembantu Pengurus Pondok Pesantren Nurul Jadid (P4NJ) bekerja sama untuk mengembangkan pesantren Nurul Jadid Probolinggo seperti para alumni di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf juga memaksimalkan alumni untuk mengembangkannya untuk ditempatkan menjadi dewan pengajar di pesantren tersebut.

Paparan diatas sesuai dengan teori yang disampaikan oleh burhanudin¹¹⁶ yakni, penerapan manajemen peserta didik secara ideal dapat mengikuti rumusan beberapa ahli yang pada intinya merupakan penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik mulai masuk sampai peserta didik itu lulus dari pesantren.

3. Evaluasi Manajemen Kesantrian di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf

Malang

Evaluasi adalah proses penentuan seberapa jauh individu atau kelompok telah mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi menurut Arikunto adalah sebagai suatu tindakan mengukur dan menilai. Mengukur artinya membandingkan sesuatu dengan satu ukuran yang bersifat kuantitatif, sedangkan menilai adalah mengambil keputusan atas sesuatu dengan ukuran baik buruk atau bersifat kualitatif. Evaluasi hasil belajar santri adalah suatu proses yang

¹¹⁵ Rifqi, A., Imron, A., & Mustiningsih, M. (2016). Manajemen Alumni di Pondok Pesantren Modern dan Salaf (Studi di Pondok Pesantren Nurul Jadid dan Pondok Pesantren Sidogiri). *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1(4), 686-691.

¹¹⁶ Burhanuddin (2005), *Analisis Administrasi*, Jakarta : Bumi Aksara, hlm. 54

sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan, dan menyajikan informasi terhadap hasil yang telah dicapai santri menggunakan acuan kriteria penilaian. Penilaian hasil belajar memiliki peran antara lain untuk membantu santri mengetahui capaian pembelajaran.

Adapun teknik evaluasi manajemen kesarifan pada fokus pembelajaran di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang tidak memiliki evaluasi belajar secara deskripsi dan sistematis akan tetapi di pesantren tersebut memiliki hasil evaluasi pada praktek keseharian dikarenakan materi yang mereka fahami akan di implikasikan terhadap kehidupan keseharian para santri yang melipti pemahaman terhadap hasil hafalan dan ilmu fiqh.

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Manajemen kurikulum pesantren yang terdapat di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf telah menerapkan kurikulum yang di susun secara bebas, yakni mulai dari penyusunan, pelaksanaan dan evaluasi, hal tersebut berisi tentang:
 - a. Kebutuhan pendidikan agama yakni: kegiatan pembelajaran kajian kitab tiban, fiqh dan fashohah.
 - b. Kebutuhan pengalaman dan moral yakni: kegiatan ekstra berupa khitobah, muhadloroh.
 - c. Kebutuhan pendidikan ketrampilan dan khusus, yakni seperti: kegiatan fashoah intensif untuk para guru pesantren yang dilaksanakan secara internal pesantren.
2. Manajemen sumber daya manusia di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf terdapat:
 - a. Rekrutmen & seleksi yakni dengan melaksanakan sosialisasi secara umum hingga tes seleksi yang disesuaikan dengan kebutuhan pesantren dalam hal kesesuaian isi asrama dan komitmen santri untuk menghafal 30 juz
 - b. Pelatihan dan pengembangan untuk para guru dan santri dalam kegiatan fashohah intensif secara internal
 - c. Penilaian kerja yang dilaksanakan 2 bulan sekali untuk evaluasi guru dan pengurus.

- d. Kompensasi yang dilakukan dalam bentuk gajinpokok, intensif dan biaya pendidikan.

Dari beberapa unsur MSDM yang ada di pesantren disesuaikan dengan kebijakan yang dibuat oleh pesantren sehingga analisis kebutuhan sehingga bisa tercapai sesuai tujuan pesantren

3. Manajemen kesarifan di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang melakukan analisis terhadap beberapa hal yang membuat pengelolaan santri menjadi efektif, yakni:
 - a. Rekrutmen untuk santri di sosialisasikan ke umum melalui media sosial dan mendaftar kepada panitia penerimaan santri baru.
 - b. Seleksi santri baru yang berisi tentang kualifikasi pesantren yakni muslim, berakhlakul karimah, mampu membaca al-qur'an dengan baik, bersedia mentaati peraturan pesantren, berkeinginan kuat untuk menghafal serta menyelesaikan hafalan 30 juz.
 - c. Pengelompokan kelas dilakukan dalam hal kemampuan santri agar pelaksanaan kegiatan bisa menyesuaikan kurikulum pesantren.
 - d. Pembinaan dan pengembangan kegiatan ekstrakurikuler berupa muhadhoroh dan khitobah yang dilaksanakan 1 bulan sekali untuk menunjang soft skill yang berguna untuk pengembangan kualitas santri.
 - e. Kelulusan dan alumni terdapat syarat untuk kelulusan melalui kegiatan tasmi' 30 juz secara tuntas dan memaksimalkan para

alumni untuk menjadi guru pesantren dan selalu berkomunikasi terkait prestasi yang diperoleh alumni.

Pengelolaan pesantren dengan memperhatikan tiga aspek manajemen yakni manajemen kurikulum, manajemen SDM, manajemen Kesantrian memiliki dampak terhadap kualitas santri di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang.

B. SARAN

Penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti mengenai Pengelolaan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Santri telah selesai. Terdapat beberapa saran yang perlu disampaikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi lembaga untuk selalu berinovasi dalam hal pengelolaan pesantren untuk meningkatkan kualitas santri berbasis mahasiswa.
2. Bagi peneliti, agar dapat melakukan kajian lebih mendalam dan komprehensif tentang pengelolaan pesantren di lembaga yang dikaji lebih lengkap dan mendalam.
3. Kepada pembaca, semoga dengan penelitian ini bisa membantu pembaca menemukan rujukan, dan apabila ada penemuan baru yang tidak tercatat di penelitian ini, maka agar bisa melengkapi kekurangan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abul Qasim Sulaiman bin Ahmad al-Lakhmiy ath-Thabrani, Mu'jam Al-Ausath (Kairo: Dar-Al Haramain,1415 H)
- Aly, Abdullah, 2011, Pendidikan Islam Multikultural di Pesantre, Surakarta: PustakaPelajar)
- Amin Haedari, 2004. *Masa Depan Pesantren Dalam Tantangan Moderitas Dan Tantangan Konspeksitas Global*, Jakarta:Idr Press.
- Amirudin, J., & Rohimah, E. (2020). *Implementasi kurikulum pesantren salafi dan pesantren modern dalam meningkatkan kemampuan santri membaca dan memahami Kitab Kuning*. Jurnal Pendidikan UNIGA
- Amrun Saleh, 2010. *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Kementerian Agama Kabupaten Bener Meriah*, Banda Aceh: Program Pascasarjana IAIN Ar-Raniry.
- Ariyanto, D. (2022). *Manajemen Kesantrian pada Pondok Pesantren Salafiyah*. Jurnal Studi Islam dan Kemuhammadiyah.
- Boedi Abdulah, 2018. *Manajemen Pendidikan Islam* Bandung:Pustaka Setia.
- Burhanuddin 2005, *Analisis Administrasi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Cahyadi, I. 2021. *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas santri* Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Data diambil dari Dokumen Kepengurusan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf tanggal 20 November 2022
- Fathurrochman, I. 2017. *Implementasi Manajemen Kurikulum Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Santri Pondok Pesantren Hidayatullah/Panti Asuhan Anak Soleh Curup*. Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan.
- Hamalik, Oemar. 2020. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hanafiah dkk, 2012. *Konsep Strategi Pembelajaran*, Bandung: Refika Aditama.
- Haromain, H. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren*. Jurnal Pendidikan Humaniora.

- Hartanto, R., & Nilasari, O. (2021) *Meningkatkan Kompetensi SDM Di Lingkungan Pesantren Dalam Bidang Administrasi Office Pada Pesantren Darul Islah*. Jurnal Multimedia dan Android
- Hartono, 2016. *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hasan dkk, 2019. *Pendidikan Karakter di Pesantren*, Paiton : Pustaka Nurja.
- Hasil observasi sementara di Pesantren Bani Yusuf Malang, pukul 18.30, tanggal 24 April 2022
- Hasil wawancara dengan Alfian Hidayat selaku Ketua Pengurus Pesantren Tahfidz bani Yusuftanggal 23 November 2022 jam 14.35 WIB
- Hasil wawancara dengan Ust. Abd. Rouf, M.Hi selaku Pengasuh Pesantren Tahfidz bani Yusuftanggal 23 November 2022 jam 08.25 WIB
- Hayati, N., Yaqin, H., & Cahyadi, A. (2018). *Manajemen Kesantrian di Pondok Pesantren Salafiyah dan Modern (Studi Pada Pondok Pesantren Assunniyyah Rantau dan Ibnu Mas' ud Kandangan)*. *Antasari Journal of Islamic Education*.
- Hilabi, Abdurrahman. 2019. *Evaluasi Kurikulum*. Penerbit: Pustaka Amanah.
- Hursapia Harahap, 2020. *Penelitian Kualitatif*, Medan: Wal Ashri Publishing.
- Imron, A. 2012. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara)
- L. Mathis, Jackson, 2011. *Human Resource Management* (edisi 10), Jakarta: Salemba Empat.
- Lexy J. Moeleong, 1998, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Kerta Karya.
- M. Dahlan Al Barry, 2002 *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, Arloka: Yogyakarta.
- Made Pidarta, 2011. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Madjid Nur Cholish, 1977. *Bilik-bilik Pesantren*, Sebuah Potret Perjalanan, Jakarta: Paramadina.
- Mastuhu, 1994. *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*, Jakarta, INIS.

- Matthew B. Miles and Huberman, 1922. *Analisis data Kualitatif: buku sumber tentang metode-metode baru, terjemah Tjetjep Rohendi Rohidi*, Jakarta: UII Press.
- Miki Sanjaya, 2019. “*Manajemen Pesantren Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Santri Di Pesantren Nurul Islam Kampung Baru Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi*”. Skripsi.
- Mufludin, dkk. 2017 *Peserta didik dan Pendidikan Politik*. Bandar Lampung: LTN PWNULampung. 2017)
- Mufludin, dkk. *Peserta didik dan Pendidikan Politik*. (Bandar Lampung: LTN PWNULampung.
- Mulyasa, 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mundiri, A. (2015). *Komitmen organisasional sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren*. *PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan*.
- Nugrahani Farida. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Solo: Cakra Books.
- Quraish Shihab, 2003. *Membumikan Al-Quran*, Mizan : Bandung.
- Rachman, A. 2008. *Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Sumber Daya Manusia di Perusahaan*. In *Prosiding Seminar Nasional Teknoin*.
- Rifa’I Muhammad, 2018. *Manajemen Peserta Didik*, Medan : CV. Widya Puspita.
- Rifqi, A., Imron, A., & Mustiningsih, M. (2016). *Manajemen Alumni di Pondok Pesantren Modern dan Salaf (Studi di Pondok Pesantren Nurul Jadid dan Pondok Pesantren Sidogiri)*. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*.
- Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta: PT Jaya Grafindo.
- Rohiat, 2009. *Manajemen Sekolah*, Bandung: Refika Aditama.
- Salim Peter, 2002 *Kamus Bahasa Indonesia Kontempore* (Jakarta: Modern English Press.
- Salsabilah Firyal Rizki Aula, 2021. “*Analisis Model Rekrutmen Tertutup Pada Produktivitas Dan Kualitas Kerja Di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu*


- Kabupaten Probolinggo”, Jember, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
- Siti Musawwamah, 2020. *Penerapan Peraturan Mahkamah Agung Tentang Pedolan Pengadili Perkara Perempuan Berhadapan Dengan Hukum Diperadilan Agama*. Pamekasan: Duta Media.
- Subroto, Suryo. 2004. *Manajemen Pendidikan Disekolah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Bima Karya.
- Susan, E. 2019. Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*,
- Susan, E. 2019. Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*,
- Suwanto dan Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tahmil, “Manajemen Pesantren Yadi Bontocina Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Di Kecamatan Turikale Kabupaten Maros”, Skripsi 2017.
- Tiara, A. A. (2019). *Sinergitas Pengelolaan Kurikulum Madrasah dan Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Santri di Pondok Yanbu'ul Qur'an 2 Muria Dawe Kudus Tahun Pelajaran 2018/2019* (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011. *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan, Admnistrasi Pendidikan,
- Tim Dosen, 2009. *Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia*. Bandung:Alfabeta,

- Tsuroyya, E. (2017). *Manajemen Kurikulum Pesantren Berbasis Madrasah di MAN 3 Sleman Yogyakarta*. MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam,
- UU RI No 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren
- Wahyudi, Imam. 2012 *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesionl*, Jakarta: Prestasi Jakarta.
- Yamin. 2007. *Kiat Membelajarkan Siswa*, Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yatimah, D. 2011. *Manajemen Pendidikan Pesantren dalam Upaya Peningkatan Mutu Santri*. el-hikmah.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Surat izin Penelitian dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 2100/Un.03.1/TL.00.1/11/2022 15 November 2022
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : **Izin Penelitian**

Kepada
Yth. Pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang
di
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

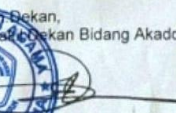
Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:


Nama : Alfian Hidayat
NIM : 18170086
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester - Tahun Akademik : Ganjil - 2022/2023
Judul Skripsi : **Pengelolaan Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang dalam Meningkatkan Kualitas Santri**
Lama Penelitian : **November 2022** sampai dengan **Januari 2023** (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sekran,
Wakil Dekan Bidang Akademik

M. Muhammad Walid, MA
19730823 200003 1 002



Tembusan :

1. Yth. Ketua Program Studi MPI
2. Arsip

iDocScanner

Lampiran 2

Instrumen Wawancara

INSTRUMEN PENELITIAN

Nama : Alfian Hidayat
NIM : 18170086
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Judul : Pengelolaan Pondok Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Santri

No	Fokus Penelitian	Informan	Wawancara
1.	Bagaimana manajemen kurikulum di Pondok Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang	Pengasuh Pondok	<ol style="list-style-type: none">1. Bagaimana kurikulum di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang?2. Bagaimana perencanaan kurikulum di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang?3. Bagaimana pelaksanaan kurikulum di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang4. Bagaimanakah evaluasi yang dilakukan dalam pelaksanaan kurikulum?5. Kapan evaluasi kurikulum dilakukan?
		Ketua Pengurus	<ol style="list-style-type: none">1. Bagaimana pelaksanaan kurikulum Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang?2. Apa saja yang dilakukan dalam perencanaan kurikulum Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang ?3. Apa saja factor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan kurikulum di Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang??4. Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan evaluasi?5. Bagaimana hasil dari evaluasi kurikulum yang dilakukan?

Lampiran 3

Kurikulum Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM BANI YUSUF				
				
SIK, Menteri Hukum dan HAM RI Nomor: AHU-0041442.AH.01.12 Tahun 2018 Tanggal 30 September 2018 Jl. Japansoko Metro II No. 27A, Rt/Rw: 03/12 Klegrejo Lor, Kabupaten Malang - 65144 HP: +62 856-5656-7775 Email: ypbanyusufmalang@gmail.com				
SILABUS MATERI TAJWID PESANTREN TAHFIDZ BANI YUSUF				
KELAS WUSTHO (3)				
NO	KOMPETENSI DASAR	INDIKATOR	MATERI POKOK	METODE
1.	Santri dapat memahami pengertian mad dan hukum membaca macam-macam mad: 1) Mad ashli atau mad thob'li,	a. Santri dapat memahami pengertian a. Mad ashli atau mad thob'li. b. Santri dapat memahami cara membaca a. Mad ashli atau mad thob'li. c. Santri dapat mencontohkan bacaan a. Mad ashli atau mad thob'li. d. Santri dapat membaca bacaan a. Mad ashli atau mad	Pengertian dan hukum bacaan mad (a. Mad ashli atau mad thob'li).	a. Ceramah b. Praktik Langsung

Lampiran 5

Dokumentasi di Psantren Tahfidz Bani Yusuf Malang



Gambar 3 Kegiatan Setoran hafalan



Gambar 4 Kegiatan fashohah



Gambar 5 Wawancara bersama pengurus Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang



Gambar 6 kegiatan mudarosah



Gambar 7 Wawancara bersama pengasuh Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang



Gambar 8 wawancara bersama santri Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang



Gambar 9 Gedung Utama Pesantren Tahfidz Bani Yusuf Malang

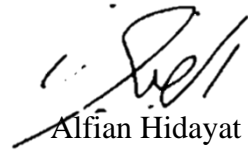
BIODATA MAHASISWA



Nama : Alfian Hidayat
NIM : 18170086
Tempat/Tgl Lahir : Jombang, 24 April 1997
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/
Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Masuk : 2018
Alamat Rumah : Ds. Kedung Papar, Kec. Sumobito, Kab. Jombang
No. Telepon : 089513730643
Alamat Email : alfianhidayat720@gmail.com
Pendidikan Formal : Tk Kartika Sumobito Jombang
SDN 1 Sumobito Jombang 2003-2009
MTS Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang 2009-
2012
MA Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang 2012-
2015
S1 Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2018-2022

Malang, 7 Desember 2022

Mahasiswa,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alfian Hidayat', written over the printed name.

Alfian Hidayat

NIM. 18170086