

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### A. Kurikulum Pondok Pesantren Modern Darul Ihsan

##### 1. Pengertian Kurikulum

Kurikulum merupakan salah satu komponen utama dalam pelaksanaan pendidikan. Kurikulum memegang peranan penting dalam pendidikan sebab kurikulum berkaitan dengan penentuan arah, isi dan proses pendidikan yang pada akhirnya menentukan macam dan kualitas lulusan suatu lembaga pendidikan. Kurikulum menyangkut rencana dan pelaksanaan pendidikan baik dalam lingkup kelas, sekolah, daerah sebagai warga masyarakat selalu mengharapkan tumbuh dan berkembangnya anak, pemuda, generasi muda, masyarakat yang baik, cerdas, berkemampuan dan berakhlak mulia. Kurikulum mempunyai andil yang cukup besar dalam melahirkan harapan tersebut.<sup>70</sup>

Kurikulum adalah jantung pendidikan, karena dari sana terpancar cita pendidikan dan potret masa depan bangsa. Dari kurikulum, generasi masa depan diproses dan dibina secara intensif. Dari kurikulum akan lahir kualitas dan kompetensi yang diharapkan. Dan dari kurikulum inilah masa depan bangsa dipertaruhkan, karena kader-kader masa depan bangsa lahir dari proses kurikulum ini.

Penyusunan kurikulum merupakan hal yang sangat penting, terutama dalam pendidikan anak, karena tujuan-tujuan hidup yang diyakini sebenarnya dapat dicapai melalui suatu perencanaan yang matang. Demikian pula di dalam

---

<sup>70</sup> Moh. Ismail, "Sistem Pendidikan Pesantren Modern Studi Kasus Pendidikan Pesantren Modern Darussalam Gontor Ponorogo," *At-Ta'dib* 6, no. 1 (June 26, 2011): 150, <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v6i1.553>.

mengukur sejauh mana perencanaan tujuan-tujuan itu diraih adalah tujuan yang ditempuh dalam suatu proses pendidikan. Oleh karena itu kurikulum tidak terlepas dari tujuan, materi (isi), metode dan evaluasi.

Setiap pesantren sebagai institusi pendidikan harus memiliki ketiga sub sistem ini, apabila kehilangan salah satu dari ketiganya belum dapat di katakan sebagai sistem pendidikan pesantren. Kurikulum pendidikan ini banyak membawa keuntungan antara lain: pengasuh mampu melakukan pemantauan secara leluasa hampir setiap saat terdapat prilaku santri baik yang terkait dengan upaya pengembangan intelektualnya maupun kepribadianya. Dalam teori pendidikan diakui bahwa belajar satu jam yang dilakukan lima kali lebih baik dari pada belajar lima jam yang di lakukan sekali, padahal rentangan waktunya sama. Keuntungan kedua adalah proses belajar dengan frekuensi tinggi dapat memperkokoh pengetahuan yang diterima. Keuntungan ketiga adalah adanya proses pembiasaan akibat interaksinya setiap saat baik sesama santri, santri dengan ustadz maupun santri dengan kyai.<sup>71</sup>

## **2. Kurikulum Pendidikan di Pondok Modern Darul Ihsan**

Transformasi sosial dan arus globalisasi dengan karakteristik modern menjadikan masyarakat yang dulunya eksklusif menjadi lebih terbuka dan siap menerima perubahan merupakan ciri masyarakat yang terbuka. Akibatnya, perubahan ini membawa dampak pada semakin tajamnya gesekan dinamika hidup yang sering terjadi dan benturan antara sistem nilai dan kultur yang berlainan, termasuk dalam perubahan pondok pesantren yang dari waktu ke

---

<sup>71</sup> Imam Syafe'i, "PONDOK PESANTREN: Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter," *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 1 (May 16, 2017): 87, <https://doi.org/10.24042/atjpi.v8i1.2097>.

waktu terus mengalami penyesuaian-penyesuaian dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi modern.

Strategi untuk mencapai tujuan mengembangkan ciri-ciri pondok pesantren antara lain melalui keteladanan dari pengasuhnya, melalui nasehat-nasehat, bimbingan dan hukuman, di samping cerita sejarah dan diterapkan dengan penuh disiplin. Kurikulum pendidikan tersebut, menghasilkan sikap dan tingkah laku santri yang menunjukkan kepribadian yang baik dan jarang sekali (tidak pernah) terjadi perkelahian misal sesama santri atau dengan yang lainnya. Kebaikan model pendidikan ini tentu saja mempunyai masalah, antara lain bagaimana meningkatkan kualitas pendidikan di pondok pesantren yang sesuai (relevan) dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam memecahkan masalah tersebut. Hambatan yang dihadapi pondok pesantren adalah kualitas sumber daya manusia, dana, fasilitas pendidikan, administrasi, dan manajemen pendidikan.

**a. KMI (Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiyyah)**

Kulliyatul Mu'allimin al-Islamiyyah (KMI) adalah Sekolah Pendidikan Guru Islam yang modelnya hampir sama dengan Sekolah Normal Islam di Padang di mana Pak Zarkasyi menempuh jenjang pendidikan menengahnya. Model ini kemudian dipadukan dengan model pendidikan pondok pesantren. Pelajaran agama, seperti yang diajarkan di beberapa pesantren pada umumnya, diajarkan di kelas-kelas.<sup>72</sup> Namun pada saat yang sama para santri tinggal di dalam asrama dengan mempertahankan suasana dan jiwa

---

<sup>72</sup> Fajriyah Fajriyah, "Implementasi Kurikulum Kulliyatul Mu'alimin Al-Islamiyah (KMI) di Pondok Pesantren Tarbiyatul Mu'allimien Al-Islamiyah (TMI) Al-Amien Prenduan dan Ma'hadul Mu'allimien Al-Islamiyah (MMI) Mathlabul Ulum Jambu Sumenep," *FIKROTUNA* 5, no. 1 (July 1, 2017): 13, <https://doi.org/10.32806/jf.v5i1.2944>.

kehidupan pesantren. Proses pendidikan berlangsung selama 24 jam. Pelajaran agama dan umum diberikan secara seimbang dalam jangka 6 tahun. Pendidikan ketrampilan, kesenian, olahraga, organisasi, dan lain-lain merupakan bagian dari kegiatan kehidupan santri di Pondok.

Pendidikan dengan Kurikulum KMI dilaksanakan selama 24 jam, di mana proses belajar mengajar yang mengedepankan aspek akademis dilaksanakan mulai pukul 07.00 sampai pukul 12.15, selain waktu tersebut siswa mengalami proses pendidikan dengan sekian banyaknya kegiatan yang mendukung intra kulikuler dan ekstra kulikuler. Secara prinsip metode pendidikan di Pondok Pesantren Darul Ihsan dilaksanakan dengan keteladanan, pengarahan, penugasan, pembiasaan, dan penciptaan lingkungan.

- 1) Keteladanan dicontohkan oleh kyai, guru, dan siswa (santri). Metode ini sangat efektif dalam mendidik karakter, karena sebaik-baiknya pendidikan adalah dengan perbuatan, bukan sekadar dipidatokan.
- 2) Pengarahan Setiap pekerjaan selalu diawali dengan pengarahan. Hal itulah yang diterapkan dalam proses pendidikan di Pondok Pesantren Darul Ihsan, sehingga memungkinkan siswa untuk memahami nilai-nilai filosofis dari setiap apa yang dikerjakan, dan bukan hanya sekadar mengerjakan tugas dan kewajibannya.
- 3) Penugasan Diantara metode yang benar dalam mendidik adalah dengan penugasan. Siswa dapat menghayati nilai-nilai pendidikan setelah mengerjakan tugas yang diberikan. Di KMI Pondok Pesantren Darul Ihsan siswa diberi tanggung jawab untuk mengerjakan tugas dalam

jumlah yang banyak, hal tersebut melatih siswa mampu memecahkan problem yang dihadapinya.

- 4) Pembiasaan Metode pembiasaan yang diterapkan di Pondok Pesantren Darul Ihsan cukup efektif di dalam melatih siswa untuk melakukan hal-hal yang positif, karena siswa dibiasakan berdisiplin bahkan dengan sedikit paksaan.
- 5) Penciptaan Lingkungan yang kondusif mutlak ada dalam sistem pendidikan asrama, karena kondisi tersebut mendukung terciptanya nilai belajar yang sehat, segala apa yang didengar, dilihat, dan dirasakan oleh siswa adalah merupakan unsurunsur yang mendidik.

Di KMI Darul Ihsan penilaian atas prestasi siswa dilakukan dengan prinsip objektif, adil, transparan, terpadu, dan menyeluruh. Semua pengalaman yang dialami oleh siswa tidak luput dari penilaian, baik yang bersifat akademis maupun non akademis.<sup>73</sup>

#### **b. Pengajian Kitab Kuning**

Kitab kuning menjadi istilah yang identik dengan pesantren. Oleh karena kitab kuning menjadi rujukan utama dan menjadi salah satu elemen bagi pesantren. Dengan bahasa ekstremnya, suatu lembaga tidak dapat dikatakan sebagai pesantren apabila di dalamnya tidak mengkaji kitab kuning. Hal ini menunjukkan betapa erat hubungan antara pesantren dan kitab kuning. Dalam pesantren kitab kuning memang paling dominan. Ia tidak saja sebagai khasanah keilmuan, tetapi juga sebagai si stem nilai yang dipegangi dan mewarnai seluruh aspek kehidupan.

---

<sup>73</sup> Fajriyah, 10.



Kitab klasik yang lebih dikenal dengan nama kitab kuning mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengembangkan ajaran agama Islam. Kitab Kuning mempunyai format sendiri yang khas dan warna kertas “kekuning-kuningan”. Melihat dari warna kitab ini yang unik maka kitab ini lebih dikenal dengan kitab kuning.<sup>74</sup>

Kitab kuning mewujud dalam paham keagamaan, tata cara, peribadatan, pergaulan, etik dan cara pandang kehidupan warga pesantren dan masyarakat pengikutnya. Dalam kenyataan ini kitab kuning merupakan tradisi yang hidup sebagai ‘kultur santri’ yang cukup subur dalam masyarakat Indonesia. Dan sebagai tradisi itu pula kitab kuning hidup dalam sejarahnya yang abadi, melampaui keberadaannya sebagai khasanah keilmuan.

Secara umum kitab kuning dipahami sebagai kitab-kitab keagamaan berbahasa Arab, menggunakan aksara Arab yang dihasilkan oleh para ulama dan para pemikir muslim lainnya, terutama dari Timur Tengah. Pengertian tersebut terlihat kurang luas, oleh karena itu Azyumardi Azra menambahkan bahwa kitab kuning tidak hanya menggunakan bahasa Arab, akan tetapi juga bahasa lokal (daerah), seperti: Melayu, Jawa dan bahasa lokal lainnya di Indonesia dengan menggunakan aksara Arab. Dengan demikian, selain ditulis oleh para ulama Timur Tengah juga ditulis oleh para ulama Indonesia sendiri.

Mereka diharapkan setelah kembali ke kampung halamannya menempuh hidupnya menjadi muslim yang teladan yang memantulkan

---

<sup>74</sup> Mustofa Mustofa, “KITAB KUNING SEBAGAI LITERATUR KEISLAMAN DALAM KONTEKS PERPUSTAKAAN PESANTREN,” *Tibannadaru : Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi* 2, no. 2 (January 31, 2019): 2, <https://doi.org/10.30742/tb.v2i2.549>.

sosialisasi pesantrennya serta mempromosikan, mensyiarkan nilai-nilai dan gambaran kemasyarakatan Islam. Dalam istilah modernnya, dalam pesantren ‘pendidikan kader’ dilaksanakan dalam arti yang luas. Santri diharapkan menyebarluaskan citra nilai budaya kepesantrenannya yang khusus melalui cara hidupnya: pengabdian sosial, ketulusan, kesahajaan, pribadi atau sifat-sifat yang dapat dituangkan dalam pengertian utama dari pendidikan yang ideal, yaitu “keikhlasan”.

Meski demikian, hampir di seluruh pesantren menggunakan kitab-kitab yang hampir sama. Dalam kajian ilmu alat, misalnya, kitab yang digunakan untuk tingkat dasar adalah kitab Jurumiah, bidang fiqh digunakan kitab Taqrib atau Fath al-Qarib, dan sebagainya. Hampir di Jawa dan Di Sumatra serta beberapa kota di pulau lainnya dalam kajian-kajian tersebut menggunakan kitab yang sama.<sup>75</sup>

Akan tetapi untuk mempertajam pembahasan dengan kebutuhan merumuskan kurikulum, terutama yang berkaitan dengan materi pelajaran, maka pembahasan berikut mengacu pada interaksi mata pelajaran yang di maksud. Apabila ditinjau dari mata pelajaran yang diberikan secara formal oleh kyai, maka sebagaimana telah diuraikan bahwa pelajaran yang diberikan dapat dianggap sebagai kurikulum adalah berkisar pada ilmu pengetahuan agama dengan seluruh elemen dan cabang-cabangnya. Dalam hal tersebut dipentingkan dalam pesantren adalah pengetahuan-pengetahuan yang berhubungan dengan bahasa arab (Ilmu sharaf, nahwu, dan ilmu-ilmu

---

<sup>75</sup> Mustofa, 5.

alat lainnya) dan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan syari'at (ilmu fiqih, baik ibadah maupun muamalat).

Ilmu-ilmu yang berhubungan dengan Qur'an dan tafsirnya, hadist serta mustholaqul hadist, begitu juga mengenai ilmu kalam, tauhid dan sebagainya, termasuk pelajaran yang diberikan pada tingkat tinggi. Demikian juga pelajaran tentang mantiq (logika), tarikh serta tasawuf. Ilmu pengetahuan hampir tidak diajarkan dalam pesantren. Hal ini tentu saja berkaitan dengan pengetahuan yai yang selama bertahun-tahun hanya mendalami ilmu-ilmu agama. Untuk membahas metode, sebagaimana telah disinggung sebelumnya, ialah menggunakan metode wethonan dan sorogan. Dalam pengajaran metode tersebut tidak dikenal perjenjangan sebagaimana yang terdapat dalam lembaga pendidikan umum juga madrasah. Kenaikan tingkat ditandai dengan bergantinya kitab. Sedangkan metode evaluasi yang dipakai adalah dilakukan kyai atau santri-santri, untuk melihat kemampuan santri untuk mengikuti jenjang pengajaran kitab berikutnya.

Dan bagian lain yang terjadi dalam pesantren adalah tidak ada batas masa belajar, santri bisa menentukan belajarnya, termasuk mencapai pesantren lain yang punya keahlian-keahlian tertentu. Dengan demikian batas waktu tersebut sangat variatif dan juga mobilitas santri sangat tinggi untuk melakukan belajar, termasuk memilih keahlian dalam pondok-pondok tertentu. Oleh sebab itu dapat dijabarkan, bahwa kurikulum pesantren sangat variatif, dengan pengertian pesantren yang satu berbeda dengan pesantren yang lain, dengan demikian ada keunggulan tertentu, dalam cabang-cabang ilmu-ilmu agama dalam masing-masing pesantren.



### **c. Kurikulum Kemenag**

Dalam penerapan kurikulum Kemenag dan kurikulum Pesantren mempunyai dampak positif terhadap kualitas siswa yang tinggal di pesantren. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, diketahui bahwa hasil belajar siswa yang tinggal di pesantren dari ranah kognitif, afektif dan psikomotorik pencapaiannya lebih unggul jika dibandingkan dengan siswa non pesantren. Keunggulan tersebut terlihat dari nilai ujian, penguasaan dan pemahaman materi pelajaran, dan yang terakhir tentang keaktifan di kelas, seperti siswa pondok lebih sering bertanya, menanggapi maupun menjawab pertanyaan-pertanyaan yang muncul dalam pembelajaran di kelas. Selain itu siswa yang mondok lebih aktif, bisa mengaplikasikan sikap positif di pondok ke dalam kelas dan kehidupan sehari-hari, selalu berpartisipasi dalam pembelajaran dan aktif dalam berdiskusi, presentasi maupun Tanya jawab. Selain itu pondok pesantren modern Darul Ihsan ini menggunakan system kemenag dengan alasan agar santri-santri mendapatkan ijazah.

## **B. Sistem Manajemen OPMADA di Pondok Pesantren Modern Darul Ihsan**

### **1. Pengertian Manajemen**

Secara etimologis manajemen berasal dari to manage yang berarti control yang diartikan mengendalikan, menangani, atau mengelola. Sedangkan secara terminologis para ahli memberikan pernyataan yang berbeda-beda di antaranya yaitu menurut G. R Terry, seperti dikutip Hasibuan (2011: 2).

”Management is a distint process consisting of planning, organizizng, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources”, artinya manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Ketika manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama maka dibutuhkan manajemen. Manajemen berfungsi untuk mengkoordinir dan mengatur setiap sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Adapun sumberdaya yang diatur ialah semua unsur manajemen atau hal-hal yang mendukung kegiatan manajemen yang terdiri dari 6M yaitu man (manusia), money (uang), method (cara), material (bahan-bahan), machine (alat-alat), dan market (pemasaran).

Tujuan diaturnya 6M yaitu agar lebih berdayaguna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan supaya bermanfaat optimal, terkoordinasi, dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan. Dalam proses manajemen ada elemen-elemen yang harus dilakukan yang disebut fungsi-fungsi manajemen. Menurut Herujito Fungsi-fungsi manajemen adalah “sejumlah kegiatan yang meliputi berbagai jenis pekerjaan yang dapat digolongkan dalam satu kelompok sehingga membentuk suatu kesatuan administrative.

Para ahli berbeda pendapat tentang fungsi-fungsi dalam proses manajemen sendiri namun fungsi-fungsi yang hampir ada di semua proses terdiri dari 4 fungsi utama yaitu POAC yang meliputi Planning (perencanaan), Organizing (pengorganisasian), Actuating (penggerakkan/pelaksanaan), dan Controlling (Pengawasan).

1. Pertama, planning (perencanaan), planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumption regarding the future in the visualization and formulation of proposed activities believed necessary to achieve desired results, perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Kedua, organizing (pengorganisasian) didefinisikan sebagai suatu kegiatan menetapkan pekerjaan-pekerjaan, pengelompokan fungsi-fungsi, mendistribusikan otoritas kepada unit-unit dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas. Pada proses pengorganisasian untuk menjadikan organisasi yang efektif dan efisien maka organisasi harus mengikuti tahapan dalam pengorganisasian yang meliputi pembagian kerja, departementalisasi, distribusi otoritas, dan koordinasi.
3. Ketiga, actuating (penggerakkan atau pelaksanaan) berkaitan dengan fungsi kepemimpinan yang merupakan “usaha untuk menggerakkan orang-orang yang telah diserahi tugas atau tanggungjawab terhadap suatu pekerjaan”. Fungsi penggerakkan juga berkaitan dengan komunikasi yang mana komunikasi yang mencakup hubungan dan tingkah laku manusiawi.
4. Keempat, controlling (pengawasan) merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan guna menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Controlling berperan memastikan sasaran-sasaran dapat dicapai dan pekerjaan-pekerjaan diselesaikan sebagaimana rencana.

Setelah menguraikan pengertian dan elemen-elemen manajemen, konsep penting yang relevan dengan paper ini adalah organisasi. Organisasi adalah sekelompok orang yang sepakat bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan tertentu, dalam suatu wadah kelembagaan yang bersifat formal, secara internal terjadi proses pengolahan input menjadi output dan secara eksternal berinteraksi dengan lingkungannya.

Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa dalam organisasi terdapat empat elemen utama yaitu sekelompok orang, interaksi, kerjasama dan tujuan bersama. Organisasi merupakan cara yang sistematis dan terorganisir untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu secara bersamaan. Orang yang bekerja dalam organisasi dapat menjadi lebih produktif dan efisien daripada orang yang bekerja sendirian.

## **2. Pengertian Organisasi**

Organisasi santri dalam pesantren adalah organisasi siswa satu-satunya yang wajib dibentuk di setiap pondok di seluruh Indonesia, Di sekolah tidak ada organisasi kesiswaan lain kecuali Organisasi Siswa Intra Sekolah, jikapun harus ada di bawah naungan organisasi siswa intra sekolah. OSIS berkedudukan di setiap sekolah menengah pertama dan sekolah menengah atas negeri dan swasta, baik di dalam maupun di luar departemen pendidikan nasional. Kata Pesantren berasal dari kata pesantrian, yang berarti asrama dan tempat murid-murid belajar mengaji.

Dalam pengertian yang umum digunakan, pesantren adalah salah satu lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia yang didalamnya terdapat pondokan atau tempat tinggal, kiai, santri, masjid dan kitab kuning. Kehadiran

kiyai sebagai unsur utama pesantren tidak hanya mengandung makna ahli agama, tetapi juga memiliki muatan antropologis. Di masa penjajahan belanda waktu itu, bahwa posisi kiyai memiliki aspek politis, karena pesantren dianggap sebagai pusat perjuangan kemerdekaan yang oleh belanda dianggap sebagai pusat pemberontakan.

Organisasi secara umum dapat diartikan memberi struktur atau susunan yakni dalam penyusunan penempatan orang-orang dalam suatu kelompok kerja sama, dengan maksud menempatkan hubungan antara orang-orang dalam kewajiban-kewajiban, hak-hak dan tanggung jawab masing-masing. Dalam suatu susunan atau struktur organisasi dapat dilihat bidang, tugas dan fungsi masing-masing kesatuan serta hubungan vertikal horizontal antara kesatuan-kesatuan tersebut. Sekolah sebagai organisasi adalah perkumpulan sosial yang dibentuk oleh masyarakat, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum, fungsinya sebagai sarana partisipasi masyarakat dalam pembangunan bangsa dan negara.<sup>76</sup>

Sebagai makhluk sosial yang selalu hidup bersama-sama, manusia membentuk organisasi sosial untuk mencapai tujuan-tujuan yang tidak dapat dicapainya sendirian. Pilihan seseorang untuk ikut mendirikan atau bergabung dalam suatu organisasi karena sejumlah alasan yang bermanfaat bagi pengembangan pribadi dan kelompok organisasi sosial. Sebagian besar sosialisasi terjadi secara informal. Namun tiap-tiap masyarakat mengenal Institusi sosial khusus tempat berlangsungnya proses sosialisasi secara formal yang disebut “sekolah.

---

<sup>76</sup> Ahmad Saiful, “PERAN ORGANISASI PELAJAR PONDOK PESANTREN RAUDHATUL ULUM (OP3RU) DALAM MENGEMBANGKAN SIKAP KEMANDIRIAN SISWA DI MA RAUDHATUL ULUM SAKATIGA KABUPATEN OGAN ILIR,” n.d., 15.



Organisasi bisa berjalan jika semua unsur-unsurnya yang terdiri dari manusia yang bekerjasama terdiri dari pemimpin dan yang dipimpinnya, memiliki tempat, tujuan organisasi, pekerjaan, struktur, teknologi, dan lingkungan. Dalam pengertian di atas, pesantren dapat dikategorikan oleh sebuah organisasi. Demikian pula dengan santri yang berkumpul dengan ketentuan-ketentuan tertentu dengan struktur di dalamnya, pun dapat dilihat sebagai sebuah organisasi.

Secara lebih rinci, organisasi santri ialah sebuah perhimpunan yang menyatukan partisipasi atau keterlibatan santri dalam mewujudkan pengelolaan pesantren yang di dalamnya terjalin kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Santri sendiri merupakan bagian dari unsur pesantren yang memegang peranan penting dalam keberlangsungan aktivitas pesantren. Para guru atau ustadz sebagai pembimbing jalannya organisasi sedangkan kegiatan santri di setiap asrama ditangani oleh organisasi santri.<sup>77</sup>

Manajemen organisasi santri sendiri merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi santri dalam membantu pengaturan pesantren agar kegiatan yang dilakukan menjadi lebih terencana dan terarah dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang baik dan efektif. Lembaga pendidikan yang efektif dapat dilihat dari tiga perspektif yaitu mutu pendidikan, dalam perspektif manajemen, dan dalam perspektif teori organisme. Lembaga pendidikan Islam yang efektif dalam perspektif manajemen dapat memanfaatkan seluruh sumberdaya lembaga pendidikan secara rasional dan sistematis mencakup

---

<sup>77</sup> Maryam Huda, "Manajemen Organisasi Santri Dalam Mewujudkan Pesantren yang Lebih Baik," *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 3, no. 2 (July 2, 2018): 20, <https://doi.org/10.15575/tadbir.v3i2.1163>.

perencanaan, pengorganisasian, pengerahan tindakan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien.

Dari perspektif manajemen, terdapat beberapa elemen penting dalam lembaga pendidikan yang meliputi layanan belajar murid, mutu mengajar guru, kelancaran layanan belajar mengajar, umpan balik yang diterima murid, layanan keseharian guru terhadap murid, kenyamanan ruang belajar, ketersediaan fasilitas belajar, kesempatan untuk menggunakan fasilitas lembaga, pengelolaan dan layanan murid, sarana dan prasarana, program dan pembiayaan, partisipasi masyarakat, dan budaya lembaga.

Hasil penelitian ini menemukan manajemen yang dilakukan oleh organisasi santri dalam mewujudkan pesantren yang lebih baik meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi atas semua kegiatan pesantren. Proses manajemen tersebut dilakukan di berbagai sektor pesantren dengan pembagian tugas atas beberapa kementerian yang dibentuk oleh OPMADA (Organisasi Pelajar Ma'had Darul Ihsan).

### **3. Perencanaan Organisasi Pelajar Ma'had Darul Ihsan (OPMADA)**

Proses perencanaan dalam manajemen OPMADA bertujuan untuk merencanakan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada waktu yang akan datang. Perencanaan program dilakukan OPMADA pusat yang meliputi rencana atau program kegiatan yang dibuat oleh seluruh pengurus OPMADA pusat menjadi kesatuan program dan diarahkan kepada tujuan organisasi secara keseluruhan. Penyusunan program kerja ini disesuaikan dengan periode kepemimpinan yang baru. Perencanaan ini dibagi beberapa bagian yaitu

penetapan aturan, pemilihan presiden dan keanggotaan OPMADA, dan penyusunan program kerja serta anggaran.

**Pertama**, penetapan aturan. Penetapan aturan ini dibuat oleh dan atas kesepakatan santri bersama dalam mengubah AD (Anggaran Dasar)/ART (Anggaran Rumah Tangga), GBHO (Garis-Garis Besar Haluan Organisasi), dan UU PRS (Undang-Undang Pemilu Raya Santri). Peraturan ini dijadikan acuan dalam menjalankan organisasi yang disahkan melalui SUSAN (Sidang Umum santri). Perubahan dan penetapan aturan ini dilakukan minimal satu kali dalam setiap kepengurusan dilakukan di akhir kepengurusan. Melalui SUSAN inilah peraturan-peraturan tersebut bisa ditetapkan atau diubah dari sebelumnya disesuaikan dengan keinginan seluruh santri. Adapun aturan yang telah disahkan tersebut dipakai selama masa kepengurusan OPMADA baru yang akan menjabat.<sup>78</sup>

**Kedua**, pemilihan presiden dan keanggotaan OPMADA. Sebelum melaksanakan pemilihan presiden, dilakukan pemilihan gubernur atau ketua asrama terlebih dahulu. Setelah terpilihnya gubernur atau ketua asrama yang baru di setiap asrama, maka diadakan pemilihan presiden OPMADA dan wakil presiden OPMADA untuk menentukan masa kepengurusan baru melalui Pemilu Raya Santri (PRS) yang berpedoman kepada Undang-Undang Pemilu Raya Santri yang telah disepakati pada saat sidang umum santri (SUSAN). Adapun dalam penentuan kandidat presiden dilakukan dengan mengadakan rapat internal angkatan yang akan memegang kepengurusan yang baru. Kandidat yang memenuhi syarat seperti tertera dalam UU PRS dapat

---

<sup>78</sup> Huda, 39–40.

mendaftarkan diri sebagai pasangan calon dan mendapat nomor urut. Kandidat yang memenuhi syarat kemudian melakukan kampanye ke setiap asrama dengan menyampaikan visi dan misinya masing-masing pada jadwal yang ditetapkan. Setelah kampanye di setiap asrama dilakukan, maka diadakanlah debat terbuka antara pasangan calon yang disaksikan semua santri asrama. Setelah semua tahapan-tahapan itu terlaksana maka dilakukanlah Pemilu Raya Santri di mana presiden dan wakil presiden OPMADA dipilih berdasarkan suara terbanyak. Setelah terpilihnya presiden dan wakil presiden OPMADA yang baru, lalu diadakan pemilihan pengurus OPMADA pusat. Adapun setiap menteri dipilih langsung oleh presiden.

Setelah terpilih masing-masing menteri maka dilakukanlah open recruitment oleh setiap menteri. Adapun persyaratan umum untuk masuk dalam kepengurusan OPMADA pusat berpedoman kepada AD/ART OPMADA di antaranya yaitu telah mengikuti kegiatan ta'auif santri dibuktikan dengan piagam ta'aruf, telah mengikuti kegiatan LDKS (Latihan Dasar Kepemimpinan Santri) dibuktikan dengan pagam LDKS, pernah menjabat sebagai anggota OPMADA baik di pusat maupun wilayah, dan mengisi surat rekomendasi pengajuan calon anggota OPMADA pusat dan ditandatangani oleh presiden. Setelah persyaratan umum terpenuhi baru diadakan wawancara. Adapun pemberitahuan bahwa seseorang itu terpilih menjadi anggota OPMADA pusat adalah dengan langsung dimasukkannya anggota terpilih yang bersangkutan ke grup whatssApp OPMADA pusat. Setelah itu disampaikan pemberitahuan tentang pelaksanaan pelantikan pengurus OPMADA oleh pimpinan pondok pesantren.

**Ketiga**, perencanaan program kerja. Program kerja bisa melanjutkan beberapa program kerja kepengurusan sebelumnya dan menambahkan program baru. Adapun sebelum penetapan program kerja yang nyata diadakan upgrading terlebih dahulu. Ini dimaksudkan untuk memperkuat peranan dan memahami job desk masing-masing kementerian. Setelah itu diadakan lagi rapat kerja di kementerian masing-masing untuk menghasilkan program kerja. Setelah program kerja masing-masing kementerian dibuat baru kemudian disosialisasikan ke setiap asrama.

Setelah rekomendasi program kerja didaftarkan oleh masing-masing asrama, kemudian dipilihlah program kerja mana yang sifatnya utama dan penempatan program kerja tersebut lebih cocok ditempatkan di kementerian mana. Setelah dirumuskan program kerja masing-masing kementerian dirumuskan barulah diajukan ke presiden OPMADA, apabila dari presiden sudah disetujui barulah disampaikan kepada pimpinan pondok pesantren. Setelah penetapan program kerja setiap kementerian maka dibuatlah timing schedule dalam bentuk kalender program kerja OPMADA pusat oleh sekretaris OPMADA pusat.<sup>79</sup>

**Keempat**, anggaran. Anggaran OPMADA sendiri sebagaimana tercantum dalam Anggaran Dasar keuangan menyatakan bahwasannya keuangan OPMADA berasal dari iuran semester santri yang dikelola secara mandiri dan transparan yang dibayarkan per-orang sebesar Rp25.000 yang mana uang tersebut sebesar Rp10.000 untuk OPMADA wilayah dan 15.000 untuk OPMADA pusat yang dibayarkan per semester. Sumber dana lain

---

<sup>79</sup> Huda, 41.



berasal dari sumbangan halal dan tidak mengikat dan usaha-usaha lain yang tidak bertentangan dengan asas dan tujuan OPMADA. Berdasarkan keterangan Munawwaroh selaku menteri keuangan OPMADA, pembagian pendapatan dana sendiri digunakan untuk modal awal masing-masing kementerian. Setiap kementerian diberikan dana operasional sesuai permintaan tiap kementerian yang digunakan untuk kebutuhan tiap kementerian seperti ATK, uang kas dan sebagainya. Sedangkan dana dalam pelaksanaan program kerja kementerian untuk kegiatan yang membutuhkan dana besar biasanya mengadakan pungutan yang berasal dari santri. Modal untuk UKS (Unit Kegiatan Santri) sebesar Rp100.000 digunakan untuk keperluan kegiatan-kegiatan UKS seperti kegiatan penerimaan anggota baru UKS, pengadaan seminar, dan kebutuhan pembelian alat-alat yang diperlukan UKS. Sedangkan Modal untuk OPMADA wilayah diberikan dana sebesar Rp10.000 dari hasil pembagian iuran asrama antara OPMADA pusat dan OPMADA wilayah. Adapun uang untuk OPMADA wilayah sendiri digunakan untuk acara ataupun kegiatan asrama seperti acara muhadharah ammah, muhadharah khas, pembelian alat-alat kebersihan, konsumsi acara asrama dan sebagainya.<sup>80</sup>

Kegiatan perencanaan paling banyak diisi dengan kegiatan penyusunan program kerja. Perencanaan program kerja melibatkan seluruh aspirasi santri dari setiap asrama untuk memastikan bahwa setiap program kerja yang disusun berasal dari kebutuhan santri. Program adalah rencana yang pada dasarnya telah menggambarkan rencana yang konkret. Di dalam rencana yang konkret ini sudah tercantum sasaran, kebijaksanaan, prosedur, waktu maupun

---

<sup>80</sup> Huda, 45.

anggaran. Jadi program juga merupakan usaha-usaha untuk mengefektifkan rangkaian tindakan yang harus dilaksanakan menurut bidangnya masing-masing (Hasibuan, 2007: 95-102).

#### **4. Hasil Manajemen OPMADA terhadap Santri Darul Ihsan**

Organisasi Pelajar Ma'had Darul Ihsan merupakan organisasi dibawah naungan Pondok Pesantren Darul Ihsan yang dibentuk dengan tujuan sebagai pelaksana kebijakan pendidikan Pondok Pesantren Darul Ihsan, khususnya bidang pembinaan santri. Oleh karena itu, organisasi santri ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk membantu ustadz dan ustadzah dalam mengusahakan kelancaran pelaksanaan program pengajaran dan pembinaan santri di Pondok Pesantren Darul Ihsan. Organisasi Pelajar Ma'had Darul Ihsan memiliki beberapa divisi dalam melaksanakan program kerja yang telah disepakati bersama.

Organisasi memiliki peran dan keterkaitan terhadap berbagai aspek kehidupan organisasi secara menyeluruh. Organisasi memiliki peran yang besar dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut ini uraian tentang peran budaya organisasi terhadap anggota organisasi, organisasi dan bukan anggota organisasi tetapi memiliki hubungan dengan organisasi:

##### **a) Berjiwa Pemimpin**

Penerapan manajemen kesiswaan di Pondok Pasantren Modern Darul Ihsan, dianggap mampu menjadi wadah pendidikan kepemimpinan bagi para santrinya guna melahirkan kader generasi pemimpin ummat di masa yang akan datang serta bertujuan untuk menanggulangi kesenjangan para ulama yang merupakan tongkat estafet kemajuan Islam di masa

depan. Penerapan manajemen kesiswaan di Pondok Pesantren Modern Darul Ihsan dilakukan dengan cara merencanakan, melaksanakan atau mengaktualisasikan, mengawasi, mengevaluasi hasil pelaksanaan program kerja kesiswaan. Perencanaan dilakukan dengan membuat program, jangka pendek (mingguan), jangka menengah (bulanan), dan jangka panjang (tahunan). Pola kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi santri Modern Darul Ihsan di Pondok Pesantren Modern Darul Ihsan ada 2, yaitu :Pertama Pola Kepemimpinan Demokratik yaitu pengurus organisasi selalu menyadari tugas dan tanggung jawabnya karena mereka menyadari bahwa beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama. Kedua, Pola Kepemimpinan Transaksional beban dan Pola Kepemimpinan Transaksional, yaitu pemimpinnya untuk senantiasa membimbing atau memotivasi pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan senantiasa memperjelas peran dan persyaratan tugas, sehingga para pengurus organisasi dapat menjalankan tugas mereka dengan tetap menghargai posisi serta keberadaan pemimpinnya sebagai penentu kebijakan.<sup>81</sup>

b) Perekatan anggota organisasi dan Menyatukan Organisasi

Awal menjadi anggota organisasi, agar diterima sebagai anggota organisasi harus menerima dan menerapkan budaya organisasi. Anggota organisasi hendaknya mengerjakan mana yang boleh dan mana yang tidak

---

<sup>81</sup> Mega Ria, Saepudin Mashuri, and Adawiyah Pettalongi, "Analisis Manajemen Kesiswaan dalam Meningkatkan Pola Kepemimpinan Santri di Pondok Pesantren Putri Alkhairaat Madinatul Ilmi Dolo Kabupaten Sigi," *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (May 29, 2023): 37, <https://doi.org/10.24239/jimpe.v2i1.1864>.

boleh. Dengan demikian norma, nilai dan etika budaya organisasi mengkoordinir, menyatukan, dan merekatkan para anggota organisasi.

c) Tanggungjawab

Tanggung jawab merupakan salah satu dari beberapa sikap yang menjadi nilai-nilai dalam pendidikan karakter. Tanggung jawab yaitu sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Tanggung jawab adalah suatu sikap siap untuk memilih suatu pilihan yang ingin dilakukan dalam hidup, dan siap menghadapi konsekuensi atas pilihan yang sudah dilakukan. Dengan demikian, segala sesuatu yang telah dilakukan seharusnya harus dipertimbangkan dahulu secara mendalam dan tidak terburu-buru. Karena orang yang tidak bertanggung jawab menurut Fathul Mu'in adalah orang yang memiliki kontrol diri rendah, tergesa-gesa dalam memilih suatu pilihan.

Tanggung jawab yaitu memiliki penguasaan diri, mampu melaksanakan tugas dengan baik secara individu maupun kelompok, dan memiliki akuntabilitas yang tinggi. Ini seperti yang diungkapkan oleh Fathul Mu'in dalam bukunya bahwa, seseorang yang bertanggung jawab adalah seseorang yang memiliki akuntabilitas. Dimana seseorang yang bisa dimintai tanggung jawab dan bisa dipertanggung jawabkan.

Secara teoritik, siswa-siswa yang menempuh pendidikan dalam lembaga pendidikan yang ada di pondok pesantren akan lebih efektif dalam menerima pelajaran daripada siswa yang sama tetapi tidak menetap di pondok pesantren. Banyak hal yang bisa dijadikan pertimbangan dalam hal ini. Salah satunya adalah bahwa mereka selalu mendapatkan kontrol dari

pengurus pesantren yang juga sama-sama menetap didalamnya. Sedangkan siswa yang tidak menetap di pondok pesantren mereka lebih mempunyai waktu luang yang biasanya hanya digunakan untuk bermain-main, dan tentu saja mereka tidak dapat kontrol penuh dari orang tua. Disini peran orang tua sangat penting dalam mengontrol anaknya agar lebih bertanggung jawab terhadap tugas sebagai siswa. Seringkali orang tua hanya memberi sebatas dukungan dana

d) Motivasi

Organisasi memiliki peran memotivasi anggota organisasi untuk bertindak mencapai tujuan organisasi. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti factor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.<sup>82</sup>

Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. Selain itu

---

<sup>82</sup> Saiful, "PERAN ORGANISASI PELAJAR PONDOK PESANTREN RAUDHATUL ULUM (OP3RU) DALAM MENGEMBANGKAN SIKAP KEMANDIRIAN SISWA DI MA RAUDHATUL ULUM SAKATIGA KABUPATEN OGAN ILIR," 35.



motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves, mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.<sup>83</sup>

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah : pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras karena dorongan untuk menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka tetapkan

e) Mengembangkan Komitmen

Organisasi akan menyatukan, mengembangkan rasa memiliki dan memfasilitasi komitmen para anggota organisasi. Mengembangkan pemikiran yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang.

Grendberg mengatakan seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Sebaliknya seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang

---

<sup>83</sup> Muhammad Iqbal and Sakdiah Ibrahim, "BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER PESERTA DIDIK PADA SMA NEGERI 1 KOTA LHOKEUMAWE" 6, no. 4 (2018): 230.

luar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi.<sup>84</sup>

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwasanya seseorang yang memiliki keinginan yang kuat, kesediaan berusaha demi organisasi, dan keyakinan dalam organisasi maka ia termasuk anggota yang memiliki komitmen yang tinggi atau komitmen dalam kelompoknya. Ketika seseorang telah berkomitmen dalam suatu organisasi berarti ia harus menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut.

f) Mandiri

Kata kemandirian berasal dari kata dasar diri yang mendapat awalan ked an akhiran an yang kemudian membentuk suatu kata keadaan atau kata benda. Karena kemandirian berasal dari kata dasar diri, pembasan mengenai kemandirian tidak dapat dilepaskan dari pembahasan diri itu sendiri, yang dalam konsep Carl Rogers disebut dengan istilah self karena diri itu merupakan inti dari kemandirian.

Para ahli telah memaparkan beberapa definisi tentang kemandirian, diantaranya yaitu Emil Durkheim, kemandirian merupakan elemen esensial ketiga dari moralitas yang bersumber pada kehidupan masyarakat. Emil Durkheim berpendapat bahwa kemandirian tumbuh dan berkembang karena dua factor yang menjadi prasyarat yaitu :

1. Disiplin yaitu adanya aturan bertindak dan otoritas, serta
2. Komitmen terhadap kelompok.

---

<sup>84</sup> Iqbal and Ibrahim, 238.

Kemandirian merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting bagi individu. Individu yang memiliki kemandirian tinggi relative mampu menghadapi segala permasalahan karena individu yang mandiri tidak tergantung pada orang lain, selalu berusaha menghadapi dan memecahkan masalah yang ada.



Gambar 5. 1 KERANGKA HASIL PENELITIAN

