

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Manajemen Pola Asuh Murabbi

##### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen dalam bahasa Inggris artinya *to manage*, yaitu pengelolaan, ketatalaksanaan, atau tata pimpinan. Kata "*management*" berasal dari bahasa Latin "*mano*" yang berarti tangan, kemudian menjadi "*manus*" berarti bekerja berkali-kali.<sup>5</sup> Dalam kamus besar bahasa Indonesia manajemen diartikan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran, pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.

Sedangkan menurut istilah (terminologi) Sedangkan menurut istilah (terminologi) terdapat banyak pendapat mengenai pengertian manajemen. Berikut ini disebutkan beberapa pendapat tokoh-tokoh dalam mendefinisikan arti manajemen diantaranya:

- a. Menurut Oemar Hamalik: Manajemen adalah suatu proses sosial yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan bantuan manusia dan sumber-sumber lainnya, menggunakan metode yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- b. Menurut James H. Donnelly: Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengatur kegiatan-kegiatan melalui orang lain sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang tidak mungkin dilaksanakan satu orang saja.
- c. Menurut Sondang P. Siagian: Manajemen adalah sebagai proses menggerakkan orang lain untuk memperoleh hasil tertentu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>6</sup>

Manajemen yang berarti mengelolah merupakan terjemahan secara langsung dari kata *management* yang berarti pengelolaan, ketatalaksanaan atau tata pimpinan yang merupakan kata derivasi dari kata *dhabara* (mengatur) yang

---

<sup>5</sup> Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung: Kaukaba, 2012), 1-2.

<sup>6</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 2.

banyak terdapat dalam Al-Qur'an, seperti Firman Allah Swt pada Surat As-sajdah ayat: 5

يُدِيرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يُعْرِضُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ ۝

*Artinya: Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (segala urusan) itu naik kepada-Nya 605) pada hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.*

Manajemen pondok pesantren bekerja bersama dengan sebuah basis suportif orang tua, guru, dan anggota komunitas untuk memobilisasikan inisiatif, upaya mereka secara luas terfokus disepanjang dua dimensi: *pertama*, menjangkau orang tua dan komunitas untuk memperkuat ikatan antara professional pendidikan lokal dan yang mereka layani; dan *kedua*, bekerja untuk memperluas kapasitas professional guru individu, untuk mempromosikan sebuah komunitas professional yang koheren dan untuk mengarahkan sumber daya dalam peningkatan kualitas pengajaran.

Adapun dalam ruang lingkup manajemen pendidikan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian sesuai sudut pandangnya:

**Tabel 2. 1. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan**

Wilayah Kerja	Objek Garapan	Fungsi Kegiatan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manajemen Seluruh Negara</li> <li>• Manajemen Satu Propinsi</li> <li>• Manajemen Satu Unit Kerja</li> <li>• Manajemen Kelas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manajemen Siswa</li> <li>• Manajemen Ketatanegaraan Pendidikan</li> <li>• Manajemen Sarana Prasarana</li> <li>• Manajemen Tata Laksana Pendidikan</li> <li>• Manajemen Pembiayaan</li> <li>• Manajemen Tabungan Masyarakat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merencanakan</li> <li>• Mengorganisasikan</li> <li>• Mengarahkan</li> <li>• Mengkoordinasikan</li> <li>• Mengkomunikasikan</li> <li>• Mengawasi/ Mengevaluasi</li> </ul>

Dalam manajemen pendidikan terdapat sebuah sistem Perencanaan, Pengelolaan, dan Pelaksanaan. Terlebih pendidikan yang ada di pesantren adalah terletak pada

kemampuannya menciptakan sebuah sikap hidup universal yang merata yang diikuti oleh semua santri, sehingga lebih mandiri dan tidak bergantung pada siapa dan lembaga masyarakat apapun.<sup>7</sup> Perkembangan dan kelebihan pesantren erat kaitannya dengan sistem pendidikan yang di atur dalam manajemen yang dikembangkan dan pola pengasuh oleh Pengasuh atau Manajer yang ada dalam pesantren tersebut. Manajemen merupakan suatu konsep yang mengkaji keterkaitan dimensi perilaku, komponen sistem dalam kaitannya dengan perubahan pengembangan organisasi. Tuntutan perubahan dan pengembangan yang muncul sebagai akibat tuntutan lingkungan internal dan eksternal, membawa implikasi terhadap perubahan perilaku kelompok dan wadahnya.<sup>8</sup>

Empat fungsi dasar manajerial, yaitu perencanaan dan pengambilan keputusan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*) merupakan upaya terstruktur yang mesti ada dalam rangka pembenahan dan pengembangan tubuh pesantren. Malik Fajar mengatakan bahwa jika ingin menatap masa depan Pendidikan Islam di Indonesia yang mampu memainkan peran strategis bagi kemajuan umat dan bangsa, perlu ada keterbukaan wawasan dan keberanian dalam memecahkan hal yang mendasar, yaitu: kejelasan antara yang dicita-citakan dengan langkah-langkah operasional, penguatan di bidang sistem kelembagaan, perbaikan atau pembaharuan pengelolaannya atau manajemennya.<sup>9</sup>

Dalam manajemen pola Asuh murabbi di pondok pesantren Al-Akrom telah mempunyai hal keunikan tersendiri guna untuk mendidik para santri di dalamnya ada sebuah strategi yang dijalankan oleh pengasuh ataupun para Murabbi. Diantaranya dalam rangka mencetak generasi Qur'ani metode pembelajaran hafalan Al-Qur'an, namun tidak hanya hafal secara lafadz namun sangat ditekankan melaksanakan apa yang ada dalam Al-Qur'an, sikap dan tingkah lakunya juga mencerminkan apa yang telah dibaca. Hal ini dalam rangka menanamkan karakter

---

<sup>7</sup> Abdurrahman Wahid, *Bunga Rampai Pesantren*, (Jakarta: Dharma Bakti, 2009), 74.

<sup>8</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: RR, 2001), 39.

<sup>9</sup> A. Malik Fajar dkk., *Reorientasi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Fajar Dunia, 2009), 21.

pada setiap individu, seperti contoh penerapan bahasa jawa dalam kehidupan sehari-hari santri.

Secara umum, bila diperhatikan seluk beluk keberadaan Pondok Pesantren Al-Akrom, maka dapat ditemukan beberapa hal-hal keunggulan dan keunikan yang di dalamnya, antara lain: (1) Pengelolaan Pondok lebih mengedepankan aspek-aspek kekeluargaan, dimana tenaga pendidik dan kependidikannya berasal dari kalangan internal keluarga, dan warga masyarakat sekitar pondok, serta memprioritaskan para alumni yang memiliki kompetensi akademik pendidikan, (2) Menyelenggarakan pembelajaran yang lebih mendalam mengenai Tahfidzul Qur'an dan ilmu gramatikal bahasa Arab (ilmu Nahwu-Shorof), (3) Aspek kurikulum lebih menekankan pemberian materi agama, bahasa Jawa dan nahwu shorof sebagai bentuk konsep KTSP pondok, (4) Aspek sosial masyarakat, Pondok Pesantren Al-Akrom tumbuh dan berkembang dalam masyarakat Banyuwangi Margorejo Kab. Pati yang mayoritas adalah petani yang hidup di lereng gunung muria yang rendah di bidang pendidikan, namun dengan adanya pondok pesantren Al-Akrom telah memberikan peran yang luar biasa terhadap perkembangan agama islam di desa Banyuwangi khususnya, (5) Dalam Pondok Pesantren para santri juga diberikan keterampilan cara bercocok tanam, cara budidaya Ikan lele secara Biofloc, ataupun pelatihan TIK, karena pondok pesantren ini sudah mempunyai BLK pelatihan Komputer guna penyalurkan bakat dan minat para Santri. Sehingga menjadikan Pondok Pesantren Al-Qur'an Al-Akrom semakin berbeda dengan pondok-pondok yang lain pada umumnya, (6) Mempertahankan sarana prasarana asrama bagi santri berupa bangunan berlantai 3 bangunan yang terdiri dari lantai satu Rumah ndalem/ pengasuh, lantai dua Asrama santri dan lantai tiga berupa Aula serba guna.

Selain keunikan dan keunggulan di atas, kekhasan pola penerapan manajemen di Pondok Pesantren Al-Akrom sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam lagi. Perlunya penerapan manajemen dengan pola yang tepat dan efektif didorong oleh suatu kenyataan bahwa perkembangan dunia pendidikan dewasa ini semakin kompetitif. Selain itu tuntutan pelayanan pendidikan yang sesuai dengan standar pelayanan minimal pendidikan mengharuskan lembaga pendidikan seperti pondok pesantren harus berbenah. Dengan demikian, manajemen yang handal merupakan sesuatu yang tidak boleh tidak ada dalam

pengelolaan pondok pesantren. Penerapan aspek-aspek manajemen pendidikan di pondok pesantren ini tentunya mencakup semua aspek baik kurikulum, pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik, sarana dan prasarana, pembiayaan dan hubungan masyarakat.

**a. Pola Manajemen Kurikulum Pondok Pesantren**

Sebagai lembaga pendidikan yang memproses santri menjadi anak manusia yang bermanfaat dalam kehidupan duniawi dan ukhrawinya, maka pesantren dalam konteks pencapaian tujuan pendidikannya tidak bisa dipisahkan dengan kurikulum yang didesainnya sebagai ciri khas pesantren tersebut. Oleh karena itu, bukan sesuatu yang naif bila dipandang perlu adanya manajemen kurikulum pesantren yang handal dan mumpuni sekaligus dapat mengantisipasi perkembangan ilmu dan teknologi dewasa ini. Berbicara tentang manajemen kurikulum, dalam konteks penelitian ini lebih menekankan pada pola penerapannya di lapangan yang setidaknya dapat diklasifikasi menjadi empat aspek, yaitu perencanaan kurikulum, organisasi kurikulum, pelaksanaan kurikulum dan pengawasan atau evaluasi kurikulum. Di Pondok Pesantren Al-Akrom ada 2 jenis kurikulum, yaitu: Kurikulum Kementerian Agama, yaitu Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) sesuai dengan jenjang pendidikan, dan Kurikulum Takhasus (khusus) sebagai kurikulum khas Pondok Pesantren Al-Akrom.

Di sini terlihat bahwa pengembangan kurikulum di Ponpes Al-Akrom memadukan antara KTSP yang bersifat umum (berisi mata pelajaran formal) dengan Kurikulum Takhasus (berisi pembelajaran Tahfidz Qur'an) sehingga menghasilkan suatu bentuk KTSP Pondok Pesantren Al-Akrom dengan proporsi lebih banyak justru diberikan kepada Kurikulum Takhasus (Tahfidzul Qur'an). Hal ini menjadikan kurikulum Ponpes Al-Akrom tergolong cukup unik. Seperti apa yang telah dijabarkan di atas bawasannya secara praktis konsep kurikulum yang diterapkan di sekolah-sekolah yaitu KTSP. KTSP atau kurikulum 2013 berisi seperangkat rencana dan pengaturan tentang program pendidikan yang dibakukan untuk mencapai tujuan nasional dan cara pencapaiannya disesuaikan

dengan keadaan dan kemampuan daerah dan satuan pendidikan (pondok pesantren).<sup>10</sup>

Adapun model evaluasi yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Akrom pada dasarnya sama dengan madrasah-madrasah yang lain pada umumnya, yaitu evaluasi harian, tengah semester dan akhir semester serta dilaksanakan dengan jadwal yang telah ditentukan. Kegiatan evaluasi dilakukan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana penguasaan santri terhadap materi pelajaran, tingkat hafalan santri dan juga untuk memberikan predikat kenaikan kelas atau tingkat kepada jenjang yang lebih tinggi. Namun dalam kegiatan pengajian sedikit ada perbedaan, terutama pada pengajian-pengajian kitab di mana evaluasi dilakukan dengan menghafal, dan memahami isi kandungan kitab, dan khusus program Tahfidz evaluasi dengan cara Tasmi' ini dilakukan secara spontanitas untuk kenaikan atau kepindahan kepada materi kitab dan Juz yang lain, jadi bukan untuk kenaikan kelas. Waktu evaluasi pun tidak terikat dengan jadwal dan waktu yang ketat.

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, terlihat bahwa manajemen kurikulum telah berjalan dengan baik meskipun belum benar-benar maksimal. Hal ini dibuktikan dengan sudah tersusunnya program-program kurikulum (pembelajaran), disusunnya administrasi pembelajaran berupa silabus dan RPP oleh para guru dan Murabbi, dan telah dituangkannya uraian tugas-tugas mengajar guru dalam bentuk jadwal pelajaran beserta tugas-tugas tambahan lainnya baik bagi guru maupun tenaga kependidikan lainnya serta adanya kegiatan evaluasi pembelajaran untuk mengukur tingkat daya serap siswa yang dilaksanakan secara rutin dan berkesinambungan.

Hal Ini menunjukkan bahwa para kepala yang berada di lingkup Pondok Pesantren Tahfidz Al-Qur'an Al-Akrom telah memahami dengan baik arti penting manajemen kurikulum disuatu lembaga pendidikan sehingga senantiasa berupaya untuk memanfaatkan segenap potensi di Pesantren untuk mensukseskan pelaksanaan kurikulum

---

<sup>10</sup> Asep Sudaryah dan Diding Nurdin, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta 2004), 96.

tersebut, baik kurikulum formal maupun kurikulum takhassus.

Kepala sekolah/madrasah sebagai manajer pendidikan, diharapkan mampu mengoptimalkan potensi sekolah dalam proses mencapai tujuan pendidikan, termasuk bagaimana mensukseskan implementasi kurikulum yang dapat dicapai dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, seperti ini perencanaan, pengorganisasian, penggerakan (kepemimpinan, motivasi, komunikasi), dan pengendalian.<sup>11</sup>

Catatan penting dalam pelaksanaan manajemen kurikulum di Pondok Pesantren Tahidz Al-Qur'an Al-Akrom adalah masih adanya kekeliruan dalam pola pikir pengurus pondok yang mengatakan bahwa kurikulum formal, KTSP, merupakan kurikulum siap pakai yang telah disiapkan oleh pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama dan madrasah hanya bertugas melaksanakan saja. Akibat kesalahan pola pikir ini, maka terdapat perbedaan perlakuan terhadap kurikulum formal dengan kurikulum takhassus. Sebagaimana diketahui bahwa kurikulum takhassus memiliki tim khusus yang bertugas menyusun dan mengembangkannya, sedangkan KTSP sebagai kurikulum formal di Pondok Pesantren Al-Akrom disusun tanpa menggunakan tim tertentu.

Padahal idealnya, KTSP yang merupakan seperangkat bahan-bahan pembelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik harus disusun secara bersama-sama oleh seluruh *stakeholder* pendidikan yang ada di tingkat satuan pendidikan (baik sekolah maupun madrasah) dan berorientasi pada: (1) hasil dan dampak yang diharapkan muncul pada diri siswa melalui serangkaian pengalaman belajar yang bermakna, dan (2) keberagaman yang dapat diwujudkan sesuai kebutuhan siswa. KTSP sebagai kurikulum pendidikan formal semestinya lebih mendapatkan perhatian mengingat legalitas pendidikan peserta didik diatur dalam kurikulum tersebut. kurikulum takhassus meskipun bukan kurikulum formal tetap harus diformulasikan dengan baik mengingat kurikulum ini

---

<sup>11</sup> Iskandar H, *Pengelolaan Kurikulum di Tingkat Sekolah*, (Jakarta: Depdiknas, 2003),21.

merupakan ciri khas Pondok Pesantren Al-Akrom sekaligus nilai jual kepada masyarakat.

Jadi, jika dikaji lagi secara lebih mendalam terlihat bahwa pola manajemen kurikulum di Pondok Pesantren Al-Akrom, pada hakikatnya adalah kurikulum perpaduan (KTSP dengan Takhassus) yang menghasilkan bentuk kurikulum baru, yaitu KTSP Pondok.

Pengembangan KTSP pondok ini secara teoretis sangat dimungkinkan karena berdasarkan teori yang ada maka dapat diketahui bahwa penyusunan KTSP di suatu lembaga pendidikan atau satuan pendidikan disesuaikan dengan kondisi masyarakat sekitar dan potensi lokal satuan pendidikan yang bersangkutan, guna untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas mutu pendidikan.

**b. Pola Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK)**

Manajemen sumber daya manusia atau dalam lembaga pendidikan menjadi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan pada pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dibagi dalam beberapa area kerja, yaitu desain organisasi, pengembangan organisasi, perencanaan dan pengembangan karir pegawai, perencanaan sumber daya manusia, sistem kinerja pegawai, kompensasi dan gaji, serta kearsipan pegawai.

Perlu dipahami juga oleh suatu organisasi bahwa pilar utama dalam membangun organisasi yang berwawasan global adalah kemampuan setiap individu yang tergabung dalam organisasi. Satu pertanyaan kritis muncul karakteristik individu seperti apa yang dibutuhkan oleh suatu lembaga dan bagaimana manajemen pengelolaannya. Karakteristik sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) yang diperlukan saat ini adalah mereka yang mempunyai integritas, inisiatif, kecerdasan, keterampilan sosial, penuh daya dalam bertindak dan penemuan baru, imajinasi dan kreatif, keluwesan, antusiasme dan mempunyai daya juang (kecerdasan *adversity*/kemampuan

mengubah hambatan menjadi peluang), mempunyai pandangan ke depan dan mendunia.<sup>12</sup>

Penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Al-Akrom cenderung masih menerapkan pola tertutup di mana perekrutan pendidik maupun tenaga kependidikan, baik itu dari Ustadz maupun sampai Murabbi dilaksanakan secara diam-diam atau tanpa publikasi dan hanya diprioritaskan bagi kalangan tertentu di sekitar lingkungan pondok pesantren. Seperti contoh dengan mengutamakan Alumni agar para Alumni bisa berjuang mengamalkan ilmu di lembaganya sendiri tak perlu jauh jauh keluar mencari tempat pengabdian.

Hal ini dibuktikan dengan adanya pemisahan antara penerimaan guru/pegawai dari kalangan dalam pondok dan luar pondok. Akan tetapi ada hal yang lebih khusus dalam perekrutan Murabbi yang di seleksi oleh Tim LPM (Lembaga Penjamin Mutu), sehingga tidak semua orang bisa menjadi Murabbi.

Salah satu kreteria yang dinilai oleh TIM LPM dalam Perekrutan Murabbi adalah sebagai berikut:

- 1) Ijazah Tahfidz bersanad simbah KH. M. Arwani Amin
- 2) Memiliki pengetahuan tentang Islam sebagai *minhajul hayah*, dan menguasai kurikulum halaqoh
- 3) Mampu menanamkan loyalitas Islam dalam diri setiap Individu sebagai bekal dakwah
- 4) Mempunyai kemampuan merespon dan menyelesaikan masalah
- 5) Berusaha menghiasi dirinya dengan akhlaq Islami, khususnya Akhlaq sebagai seorang murabbi.

Dalam perekrutan Murabbi tidak hanya hafal 30 juz Al-Qur'an namun juga Akhlaq dan pribadi sebagai leadership tentu diutamakan. Untuk memperoleh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang benar-benar handal, meskipun dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan tersebut telah mengacu kepada karakteristik-karakteristik yang ditentukan pondok, seperti profesionalisme, kejujuran, keikhlasan dan berakhlaq Qur'ani.

---

<sup>12</sup> Imma Helianti Kusuma, *Manajemen Pendidikan di Era Reformasi*, (Jakarta: Jurnal Pendidikan Penabur,2006), 82.

Hal ini tentunya berlawanan dengan konsep manajemen PTK yang dijelaskan oleh *Herawan dan Hartini*, bahwa perencanaan PTK adalah pengembangan dan strategi yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Kegiatan perencanaan PTK yang komprehensif ini diperlukan untuk menjamin agar jumlah maupun tipe personil yang diperlukan dapat terpenuhi sesuai dengan tempat di mana mereka akan bekerja dengan memenuhi prinsip *the right man on the right place on the right job*. Karena terkait langsung dengan perencanaan organisasi ke depan, maka fungsi ini dipandang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi di masa yang akan datang.

Selain itu, pola manajemen PTK yang terkesan tertutup dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Al-Akrom, secara tidak langsung juga telah menutup pengembangan karir (*career development*) guru/pegawai. *Career development* perlu diciptakan oleh lembaga agar dapat memotivasi setiap individu yang terlibat. Setiap individu tahu jelas persyaratan yang harus dipenuhi untuk menduduki satu jabatan atau tingkatan tertentu. Jelas di sinidapat menghindari unsur subyektivitas. *Career development* dapat menjadi satu nilai positif ketika pada setiap level di dalamnya jelas alat ukurnya. “Pengendalian posisi” dapat menjadi partner dalam penerapan *career development*. Karena dalam pengendalian posisi ada aturan untuk kapan dipromosikan, berapa lama di posisi tersebut, kapan berhenti, individu tersebut direncanakan untuk posisi apa dan sebagainya.

Kondisi demikian akan memicu setiap individu untuk berprestasi sesuai dengan harapan individu dan lembaga. Disamping kekurangan di atas, ada pula pola pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah berjalan dengan baik dan perlu dikembangkan terus, yaitu pola pembinaan berkesinambungan melalui kegiatan pengajaran dan workshop peningkatan mutu, disamping itu lembaga juga perlu mempersiapkan adanya masa orientasi agar guru/pegawai mampu berkembang dan berjuang sesuai yang diharapkan lembaga.

Masa orientasi ini perlu didesain sebaik mungkin karena merupakan masa transisi. Kegiatan pada masa

orientasi terbatas pada waktu tertentu, dan dapat berupa pelatihan atau kegiatan apa saja yang wajib diikuti oleh setiap individu untuk memenuhi standar yang diharapkan. Selanjutnya masa orientasi ini dapat diteruskan dengan “masa pematapan” dengan pola yang sama dengan orientasi hanya kadar kompetensi yang dituntut berbeda.

**c. Pola manajemen sarana dan prasarana**

Pola Manajemen Sarana dan Prasarana Pada hakikatnya manajemen sarana dan prasarana pendidikan di sekolah atau madrasah merupakan proses pendayagunaan semua sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah. Manajemen sarana dan prasarana pendidikan merupakan seluruh rangkaian proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja dan bersungguh-sungguh serta pembinaan secara kontinu terhadap benda-benda pendidikan, agar senantiasa selalu dalam keadaan siap pakai (*ready to use*) untuk proses pembelajaran sehingga proses belajar mengajar semakin efektif dan efisien bagi peningkatan mutu pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Meliputi kegiatan perencanaan, pengadaan, penyimpanan, inventarisasi dan pengawasan serta penghapusan sarana dan prasarana. Perencanaan sarana dan prasarana pendidikan merupakan suatu proses menyusun rencana kebutuhan perlengkapan sekolah untuk periode tertentu dan memadukan rencana kebutuhan dengan dana atau anggaran sekolah yang tersedia. Pengadaan adalah kegiatan untuk menghadirkan sarana dan prasarana dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh sekolah/madrasah. Kegiatan perencanaan sarana dan prasarana yang diterapkan di Pondok Pesantren Al-Akrom mengedepankan pola kehati-hatian dan keterbukaan. Kehati-hatian berhubungan erat dengan masalah pembiayaan atau pendanaan.

Keterbukaan dikedepankan karena masalah perencanaan sarana prasarana ini bersumber dari masukan dan permintaan guru, pegawai atau bahkan juga siswa. Sifat kehati-hatian ini terlihat dari pola perencanaan yang melibatkan seluruh komponen pondok atau madrasah seperti kepala madrasah, perwakilan guru, bendahara, komite madrasah dan pimpinan pondok lainnya. Sejalan

dengan itu, Rohiat menjelaskan bahwa perencanaan dan pengadaan sarana prasarana sekolah harus direncanakan dengan hati-hati sehingga semua pengadaannya sesuai dengan kebutuhan dan tetap memerhatikan usulan dari semua komponen sekolah serta disesuaikan dengan keuangan madrasah/sekolah.

Pengadaan sarana dan prasarana madrasah di Pondok Pesantren Al-Akrom dilakukan dengan beberapa cara sesuai dengan jenis sarana dan prasarana yang diperlukan, yaitu: (1) pemesanan, untuk barang-barang yang bersifat khusus seperti meja, kursi, pakaian seragam atau yang lainnya, (2) pembuatan, untuk sarana prasarana yang bersifat tetap seperti bangunan, lapangan olahraga, taman dan lain-lainnya, serta (3) pembelian langsung, untuk barang-barang yang bersifat habis pakai seperti alat tulis kantor (ATK), barang konsumsi (kopi, gula, kue, dan lain-lain). Pengadaan sarana dan prasarana pendidikan di Pondok Pesantren Al-Akrom tergolong dilaksanakan dengan baik dan teratur karena melibatkan panitia tersendiri yang dibentuk melalui musyawarah untuk mufakat.

Panitia yang dibentuk ini selanjutnya bertugas mencari dan mengadakan barang yang dibutuhkan sesuai dengan kesepakatan harga yang telah ditentukan. Seluruh rangkaian tugas panitia pengadaan sarana dan prasarana akan berakhir setelah semua barang yang diadakan siap untuk diserahkan kepada bagian sarana dan prasarana. Hal penting yang terlihat dalam pengadaan sarana dan prasarana di Pondok Pesantren Al-Akrom adalah adanya penyesuaian dengan dana yang dimiliki oleh madrasah. Jika sarana dan prasarana dalam pengadaannya membutuhkan dana yang tidak begitu besar dan dana madrasah masih bisa mencukupinya maka akan segera direalisasikan.

Tetapi jika sarana dan prasarana membutuhkan dana yang besar maka pengadaan tersebut ditunda dahulu sampai dana yang dibutuhkan sudah dimiliki madrasah. Setelah sarana dan prasarana yang diperlukan telah dimiliki oleh madrasah dan diserahkan kepada bagian sarana dan prasarana maka langkah selanjutnya adalah melakukan inventarisasi. Proses inventarisasi sarana dan prasarana ini umumnya dilaksanakan dengan cara

melakukan pencatatan ke dalam buku inventaris dan menuliskan kode atau nomor tertentu pada fisik barang. Kegiatan inventarisasi sarana dan prasarana ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui sarana prasarana apa saja yang belum dimiliki dan dibutuhkan oleh warga sekolah sehingga permintaan barang dapat dilakukan dengan maksimal dan cepat diadakan. Inventarisasi sarana dan prasarana yang baik dan teratur akan berimbas pada keteraturan pemakaian dan pemanfaatan sarana prasarana oleh semua warga sekolah. Hal ini sejalan dengan pandangan yang disampaikan oleh Ruhiat yang menyampaikan bahwa semua sarana dan prasarana sekolah, seperti perabot, peralatan kantor dan sarana belajar harus selalu dalam keadaan siap pakai sehingga setiap saat diperlukan, selalu tertata, enak dipandang dan tidak dapat rusak.

Fungsi manajemen selanjutnya setelah inventarisasi sarana prasarana adalah fungsi pemakaian dan pemeliharaan. Dalam hal penggunaan atau pemanfaatan sarana prasarana di Pondok Pesantren Al-Akrom disesuaikan dengan kebutuhan akan barang tersebut dan sesuai dengan fungsinya, agar dapat diperoleh manfaat dari penggunaan barang tersebut. Peminjaman barang harus sesuai dengan aturan yaitu dicatatkan dalam buku pemakaian barang inventaris yang merupakan tanggung jawab bagian sarana dan prasarana. Jadi dalam penggunaan sarana dan prasarana harus mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh madrasah.

Hal ini dilakukan untuk mencegah pemakaian barang yang berlebihan, penggunaan barang yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan tertib administrasi sehingga sarana dan prasarana yang dimiliki madrasah dapat dimanfaatkan dengan baik oleh seluruh warga madrasah. Sedangkan dalam masalah pemeliharaan sarana dan prasarana di Pondok Pesantren Al-Akrom dilakukan secara teratur setiap tahun. Pemeliharaan sarana dan prasarana ini terkait dengan kegiatan perbaikan sarana prasarana yang mengalami kerusakan. Keputusan perbaikan sarana prasarana ini selalu mengedepankan kemampuan keuangan madrasah. Idealnya semua sarana dan prasarana sekolah, seperti perabot, peralatan kantor, dan sarana belajar selalu dalam kondisi siap pakai pada setiap saat diperlukan.

Dengan sarana dan prasarana sekolah yang selalu dalam kondisi siap pakai itu semua personil sekolah dapat dengan lancar menjalankan tugasnya masing-masing. Dalam rangka itu, tentunya semua sarana prasarana di madrasah itu bukan saja ditata sedemikian rupa melainkan juga dipelihara dengan sebaik-baiknya. Dengan pemeliharaan secara teratur semua sarana dan prasarana pendidikan di madrasah selalu enak dipandang, mudah digunakan dan tidak cepat rusak. Hal unik yang ditemukan dalam penelitian ini terkait dengan penerapan manajemen sarana prasarana adalah kegiatan pengawasan sarana dan prasarana di Pondok Pesantren Al-Akrom dilaksanakan melalui kegiatan pengecekan dan penghapusan sarana prasarana yang dipandang sudah tidak layak pakai lagi.

Kegiatan pengecekan atau penghapusan sarana dan prasarana di Pondok Pesantren Al-Akrom tidak mengenal adanya penghapusan. Sarana dan prasarana yang dinilai sudah tidak layak pakai lagi di Pondok Pesantren Al-Akrom ternyata masih diupayakan untuk diperbaiki, akibatnya biaya perbaikannya setiap tahun terkadang bertambah besar. Hal ini terjadi karena keterbatasan anggaran untuk pengadaan sarana dan prasarana tersebut. Hanya saja untuk melakukan penghapusan barang tersebut tidak dilakukan. Barang-barang yang sudah tidak layak pakai biasanya dibiarkan atau disimpan di gudang dan tidak dilakukan penghapusan secara fisik maupun administratif.

Hal ini tentunya sedikit bertentangan dengan pendapat Rohiat yang menjelaskan bahwa semua jenis sarana dan prasarana yang tergolong sudah rusak berat, tidak dapat dipakai lagi atau bahkan tergolong barang kuno maka barang-barang tersebut perlu adanya penghapusan karena apabila barang tersebut tetap disimpan maka antara biaya pemeliharaannya dengan pemanfaatannya secara teknis dan ekonomis tidak seimbang dan seandainya kalau diperbaiki biayanya akan lebih besar sehingga lebih baik membeli yang baru.

#### **d. Pola Manajemen Pembiayaan Pondok Pesantren**

Dalam manajemen pembiayaan Sangatlah menentukan kelangsungan dari suatu lembaga pendidikan. Dalam merencanakan suatu pembiayaan pendidikan apalagi lembaga pendidikan tersebut merupakan lembaga

pendidikan dengan kompleksitasnya sangat tinggi seperti pondok pesantren, maupun sekolah yang menjadi satu kesatuan maka pengelolaan keuangan sangat menentukan dalam menjamin kelangsungan hidup lembaga pendidikan tersebut. Di sini fungsi manajemen pembiayaan menjadi benar-benar sangat dibutuhkan.

Pola pelaksanaan manajemen pembiayaan di Pondok Pesantren Al-Akrom karena sudah menerapkan pola “manajemen terbuka” dengan memerhatikan penerapan fungsi-fungsi manajemen pembiayaan dari perencanaan (*planning*) melalui penyusunan RAPBS, pengorganisasian (*organizing*) melalui pengalokasian sumber dana, pelaksanaan (*directing*) melalui penggunaan sumber dana untuk membiayai kegiatan pondok dan pengawasan (*controlling*) melalui pemeriksaan buku-buku administrasi keuangan dan laporan-laporan keuangan.

Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen pembiayaan ini sejalan dengan pendapat Handoko yang menjelaskan bahwa perencanaan dalam kaitannya dengan sumber dana mencakup tahapan financial planning yang melahirkan istilah budgetting, financial organizing yang mencakup penyiapan anggaran, inventarisir sumber dan menetapkan biaya dan tahap monitoring atau evaluasi jika diperlukan. Manajemen terbuka yang diterapkan di Pondok Pesantren Al-Akrom ini memang sedikit berbeda dengan kebanyakan pondok pesantren yang kental dengan nuansa “*paternalistic management*” dan umumnya lebih memilih “manajemen tertutup” (*close management*). Diiakui bahwa para pengelola anggaran di Pondok Pesantren Al-Akrom adalah orang-orang yang memiliki hubungan kedekatan dengan pimpinan pondok, akan tetapi telah melalui proses seleksi yang ketat dengan mempertimbangkan kemampuan dan loyalitas. Pola “manajemen terbuka” ini serasa lebih komplit dengan menyisipkan orientasi nilai menuju akuntabilitas dalam pengelolaan dana dan segala aktivitas di pondok.

Orientasi nilai tersebut seperti yang dijabarkan oleh pengurus pondok adalah nilai-nilai yang ditanamkan oleh para pendiri pondok, yakni keterbukaan dan keikhlasan, mengharapakan keridaan Allah Swt.

**e. Pola Manajemen Kesiswaan Pondok Pesantren**

Manajemen kesiswaan merupakan pengaturan terhadap peserta didik mulai dari peserta didik tersebut masuk ke madrasah sampai dengan mereka lulus dari madrasah. Konsep manajemen kesiswaan ini didorong oleh suatu kenyataan bahwa peserta didik mempunyai peran yang sangat penting dalam kegiatan pembelajaran di suatu lembaga pendidikan. Peserta didik atau siswa merupakan subyek utama yang akan diproses dalam proses pendidikan di sekolah. Sehingga dengan mengingat peran penting dari peserta didik tersebut sekolah harus benar-benar mampu mengelola dan mengatur peserta didik dengan efektif dan efisien.

Pola pelaksanaan manajemen kesiswaan di Pondok Pesantren Al-Qur'an Al-Akrom sudah menerapkan pola "manajemen modern" dengan memerhatikan penerapan fungsi-fungsi manajemen kesiswaan.

Dari fungsi perencanaan (*planning*) melalui kegiatan penerimaan peserta didik baru, fungsi pengorganisasian (*organizing*) melalui pengaturan siswa ke dalam kelas-kelas atau berdasarkan kategori tertentu, fungsi pelaksanaan (*directing*) melalui pengelolaan kegiatan ekstrakurikuler sebagai wadah pengembangan bakat dan minat siswa serta fungsi pengawasan (*controlling*) melalui monitoring dan evaluasi kegiatan-kegiatan kesiswaan yang dilakukan oleh kepala madrasah dan urusan kesiswaan atau bahkan juga oleh pimpinan pondok pesantren sendiri.

Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen kesiswaan ini sejalan dengan pendapat Ali Imron yang menjelaskan bahwa perencanaan peserta didik di sebuah lembaga pendidikan merupakan proses pencarian, penentuan dan penyeleksian seseorang untuk menjadi peserta didik di lembaga yang bersangkutan. Umumnya kegiatan perencanaan peserta didik baru mencakup: (a) pembentukan panitia penerimaan peserta didik baru, (b) pembuatan dan pemasangan pengumuman penerimaan peserta didik baru yang dilakukan secara terbuka. Satu hal yang menjadi kata kunci dari perencanaan peserta didik ini adalah adanya keterbukaan yang optimal dari seluruh pengelola pondok sehingga tidak ada satupun proses penerimaan peserta didik baru yang berlangsung secara tidak wajar.

Manajemen terbuka yang diterapkan di Pondok Pesantren Al-Akrom khususnya pada aspek manajemen kesiswaan memang sedikit berbeda dengan aspek-aspek manajemen lainnya seperti manajemen PTK ataupun juga manajemen pembiayaan yang umumnya lebih memilih “manajemen tertutup” (*close management*). Meskipun diakui bahwa proses seleksi siswa baru di Pondok Pesantren Al-Akrom adalah tidak jauh berbeda dengan proses seleksi di madrasah-madrasah lainnya. Dalam proses pengorganisasian dan pengawasan peserta didik, Pondok Pesantren Al-Akrom lebih condong ke arah pola “manajemen modern” yang ditunjang dengan administrasi kesiswaan yang komplit dan memadai. Selain itu, peran kepala madrasah dan pimpinan pondok seluruh tenaga pendidik dan kependidikan mendukung setiap kegiatan kesiswaan. Satu hal yang belum maksimal dari pelaksanaan manajemen kesiswaan di Pondok Pesantren Al-Akrom adalah belum maksimalnya pengelolaan alumni pondok.

Pengelolaan alumni Pondok Pesantren Al-Akrom masih belum terorganisir dengan baik dan cenderung masih berjalan apa adanya. Beberapa hal yang penting dilakukan pondok untuk memaksimalkan pengelolaan alumni misalnya: (a) memfasilitasi dan mendorong pembentukan organisasi alumni Pondok Pesantren Al-Akrom yang mandiri sehingga dapat menjadi wadah komunikasi dan pengembangan alumni, (b) memperbanyak kegiatan-kegiatan yang melibatkan alumni seperti reuni atau temu alumni, seminar alumni atau kegiatan-kegiatan yang lainnya.

**f. Pola Manajemen Hubungan Masyarakat**

Kegiatan hubungan masyarakat di lingkungan pendidikan pada prinsipnya harus diartikan sebagai rangkaian kegiatan sekolah/madrasah untuk menciptakan hubungan yang harmonis dengan masyarakat atau pihak tertentu di luar sekolah/madrasah agar mendukung ke arah penciptaan efisiensi dan efektifitas pendidikan. Pengertian ini kemudian diterjemahkan sebagai suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian warga masyarakat akan kebutuhan dan pelaksanaan pendidikan serta mendorong kerjasama untuk memajukan sekolah. Berkaitan dengan pola manajemen hubungan masyarakat (humas) di Pondok

Pesantren Al-Akrom Sekarbela cenderung ke arah “*polatradisional*” di manakomunikasi madrasah dengan orang tua atau masyarakat masih didominasi oleh keberadaan komite madrasah.

Selain itu, peran yang diambil oleh komite madrasah juga masih sebatas peran normatif untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh pondok atau madrasah seperti pengajian, dan kegiatan haul pimpinan pondok. Selain itu peran orang tua/wali juga belum terlihat maksimal terutama dalam memberikan masukan dan mengawasi perkembangan madrasah/pondok secara aktif. Upaya positif pimpinan pondok atau madrasah untuk mengundang tokoh-tokoh masyarakat guna bersama-sama mengevaluasi pelaksanaan program-program pondok maupun madrasah pada awal tahun pelajaran sudah merupakan suatu nilai lebih dari pelaksanaan manajemen humas di Pondok Pesantren Al-Akrom. Semua ini tentunya dimaksudkan untuk lebih mendekatkan madrasah atau pondok dengan masyarakat sehingga program kegiatan madrasah/pondok lebih berorientasi pada kebutuhan masyarakat.

Hal ini sesuai dengan pendapat Nuraedi dan Rosalin yang menjelaskan bahwa secara nyata hubungan antara sekolah dengan masyarakat bertujuan untuk: a) meningkatkan kualitas pembelajaran dan pertumbuhan peserta didik, b) memahami kebutuhan-kebutuhan masyarakat yang sekaligus menjadi desakan, c) mengembangkan program-program sekolah ke arah lebih maju dan lebih membumi sehingga dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Pelaksanaan manajemen humas di Pondok Pesantren Al-Akrom tergolong unik, terkesan sederhana dan belum maksimal sehingga dibutuhkan adanya suatu terobosan baru untuk membuka “kran” komunikasi dua arah antara pondok dengan masyarakat. Tentu saja dengan satu tujuan utama bahwa humas yang baik akan menciptakan dukungan optimal masyarakat terhadap madrasah atau pondok dan meningkatkan popularitas madrasah sehingga masyarakat benar-benar merasa memiliki madrasah atau pondok pesantren.

## 2. Pengertian Pola Asuh

Pola asuh terdiri dari kata “pola” dan “asuh”. Kamus Besar Bahasa Indonesia, pola artinya “sistem atau cara kerja”. Pola juga berarti “bentuk (struktur) yang tetap”. Sedangkan asuh yaitu menjaga, merawat dan mendidik anak kecil, membimbing (membantu, melatih dan sebagainya), dan memimpin (mengepalari dan menyelenggarakan) satu badan atau lembaga.<sup>13</sup> Dari pengertian tersebut dapat diartikan pola asuh yaitu sistem atau cara yang terstruktur untuk merawat, mendidik, membimbing, membantu, melatih dan memimpin anak.

Pola asuh merupakan suatu cara yang dilakukan dalam mendidik dan menjaga anak secara terus-menerus dari waktu ke waktu sebagai perwujudan rasa tanggung jawab orangtua terhadap anak. Dalam mengasuh anak, orangtua harus memiliki pengetahuan agar mereka tidak salah asuh. Euis Sunarti mengemukakan bahwa pengasuhan atau pola asuh orangtua diartikan sebagai implementasi serangkaian keputusan yang dilakukan orangtua atau orang dewasa kepada anak, sehingga menjadikan anak bertanggung jawab, memiliki karakter yang baik, dan menjadi anggota masyarakat yang baik.<sup>14</sup>

Bentuk bentuk pola Asuh ini mempunyai ciri khas tersendiri bahwa setiap pola asuhan terhadap anak dan setiap orang berbeda beda sehingga hal ini mempengaruhi pembentukan kepribadian anak setelah ia menjadi dewasa, bahkan pola asuh ini juga mempengaruhi kualitas dan intensitas yang berpengaruh pada sikap perilaku setiap anak. Untuk santri yang masih duduk dibangku SMP hal ini karakter sikap masih mudah untuk di arahkan dan dibimbing. Dalam pendidikan di pondok pesantren Tahfidz Al-Qur’an Al - Akrom ini memiliki sebuah strategi dalam pembentukan kepribadian anak didiknya, sehingga ha ini perlu untuk dikaji dalam rangka pembentukan karakter untuk menyiapkan generasi yang akan datang.

Ada banyak model pola asuh yang sering digunakan dalam model pola asuh pendidikan seperti menurut Widjaja model pola asuh ada tiga jenis yaitu:<sup>15</sup>

---

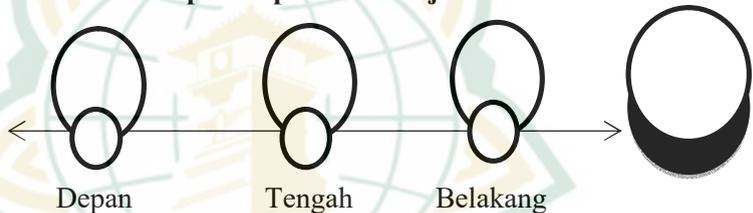
<sup>13</sup> Departmen Pendidikan & Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), 77.

<sup>14</sup> Euis Sunarti, *Mengasuh dengan Hati: Tantangan yang Menyenangkan*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2004), 3.

<sup>15</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Pola Asuh Orang Tua dan Komunikasi dalam Keluarga Upaya Membangun Citra Membentuk Pribadi Anak*, ( Jakarta. Rineka Cipta:2018 ), 57.

- a. Model pola kepemimpinan antara pemimpin dan pengikut  
 Pola ini, pola ini sebagai hubungan yang erat antara seseorang pemimpin dan yang dipimpin. Jika digambarkan ibarat mata uang yang bermuka dua.
- 1) Pemimpin
  - 2) Pengikut
- b. Model Pola Kepimpinan Ki Hajar Dewantara  
 Pola kepemimpinan yang kemukakan oleh Ki Hajar Dewantara adalah *ing ngarso sung tulodo, ing madya mangun karso tut wuri handyani*. Maksudnya di depan memberi teladan, di tengah memberi semangat, dibelakang memberi pengaruh. Jika digambarkan terlihat seperti :

**Gambar 2.1**  
**Pola Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara**



Untuk mendukung pelaksanaan model pola Asuh diatas diperlukan sejumlah norma sebagai pendukung sehingga kepemimpinan dapat mendatangkan kebaikan bagi yang dipimpinnya.

Norma-norma kepemimpinan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah berwibawa, jujur, terpercaya, bijaksana, mengayomi, berani, mawas diri, mampu melihat jauh kedepan, berani dan mampu mengatasi kesulitan, bersikap wajar, tegas dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil, sederhana, penuh pengabdian kepada tugas, berjiwa besar, mempunyai sifat ingin tahu, mendorong untuk maju. Yang perlu dipahami disini adalah bahwa penonjolan sikap dan tindak tanduk seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh kepribadian, dan seorang pemimpin dituntut untuk selalu mencerminkan nilai-nilai luhur baik dalam suasana formal maupun dalam situasi dan kondisi informal.

Sifat seorang pemimpin memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap citra kepemimpinan. Seorang pemimpin yang otoriter misalnya, cenderung dicitrakan oleh orang lain sebagai orang yang selalu ingin

memaksakan kehendak kepada orang lain, sangat sulit menerima saran dan pendapat orang lain, sangat sulit menerima saran dan cenderung memaksakan kehendak dalam perbedaan, terlalu percaya diri sendiri sehingga tertutup katup musyawarahnya.

### 3. Murabbi

Murabbi adalah figur teladan yang mempunyai tugas yang sangat berat karena ia harus menampilkan jiwa keutamaan. Dengan kata lain, keteladanan selalu menuntut sikap yang konsisten serta kontinyu, baik dalam tingkah laku, perkataan maupun perbuatan akan selalu mendapatkan perhatian dari para santri, murabbi haruslah bisa menjadi contoh yang baik bagi para santri. Hal ini karena murabbi adalah sosok terbaik, yang sopan santunnya, tingkah lakunya, disadari atau tidak akan ditiru dan selalu menjadi sorotan atau contoh tauladan terutama bagi peserta halaqah yang di binanya.<sup>16</sup>

Murabbi adalah seorang da'i yang membina mad'u dalam halaqah. Ia bertindak sebagai qiyadah (pemimpin), ustadz (guru), walid (orang tua), dan shohabah (sahabat) bagi mad'unya. Peran yang multifungsi itu menyebabkan seorang Murabbi perlu memiliki berbagai keterampilan, antara lain keterampilan memimpin, mengajar, membimbing, dan bergaul. Biasanya, keterampilan tersebut akan berkembang sesuai dengan bertambahnya pengetahuan dan pengalaman seseorang sebagai Murabbi. Peran Murabbi berbeda dengan peran ustadz, muballigh atau penceramah pada tataran dakwah 'ammah.

Jika peran muballigh titik tekannya pada penyampaian materi-materi Islam secara menarik dan menyentuh hati, maka Murabbi memiliki peran yang lebih kompleks daripada muballigh. Murabbi perlu melakukan hubungan yang intensif dengan mad'unya. Ia perlu mengenal "luar dalam" mad'unya melalui hubungan yang dekat dan akrab. Ia juga memiliki tanggung jawab untuk membantu permasalahan mad'unya sekaligus bertindak sebagai pembina mental, spritual, dan (bahkan) jasmani mad'unya. Peran ini relatif tidak ada pada diri seorang muballigh. Karena itulah, mencetak Murabbi sukses lebih sulit daripada mencetak muballigh sukses. Dalam skala makro, keberadaan Murabbi sangat penting bagi keberlangsungan perjuangan Islam.

---

<sup>16</sup> Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 327.

Tidak heran jika seorang Murabbi dalam dunia pesantren sangat berperan, jika banyak kajian yang mengupas tentang manusia. Sementara itu, perkembangan ilmu pengetahuan pun telah banyak mengkaji sosok manusia dari segala aspek. Hal ini terlihat dari munculnya berbagai macam disiplin keilmuan yang membahas makhluk yang bernama manusia. Sebagai contoh ilmu kedokteran yang banyak membahas tentang anatomi manusia. Ilmu antropologi dan sosiologi mengkaji aspek manusia dari sisi perilaku manusia serta hubungannya dengan lingkungan. Ilmu psikologi mengkaji kejiwaan manusia. Sebagaimana yang dikutip M. Quraish Shihab, A. Carrel dalam bukunya *Man the Unknown* menjelaskan bahwa, manusia telah menjadi objek kajian dari para ilmuwan, filosof, sastrawan dan juga ahli kerohanian sepanjang masa. Namun dari hasil kajian tersebut manusia masih hanya mampu mengetahui beberapa segi saja, belum mengetahui secara utuh.

Dari tangan Murabbi lahir kader-kader dakwah yang tangguh dan handal memperjuangkan Islam. Jika dari tangan muballigh lahir orang-orang yang “melek” terhadap pentingnya Islam dalam kehidupan, maka Murabbi melanjutkan kondisi “melek” tersebut menjadi kondisi terlibat dan terikat dalam perjuangan Islam. Urgensi Murabbi dalam perjuangan Islam bukan hanya retorika belaka, tapi sudah dibuktikan dalam sejarah panjang umat Islam. Dimulai oleh Nabi Muhammad saw sendiri ketika beliau menjadi Murabbi bagi para sahabatnya. Kemudian dilanjutkan dengan para ulama salaf (terdahulu) dan khalaf (terbelakang), sampai akhirnya dipraktekkan oleh berbagai harakah (gerakan) Islam di seluruh belahan dunia hingga saat ini. Tongkat *esatafeta* perjuangan Islam tersebut dilakukan oleh para Murabbi yang sukses membina kader-kader dakwah yang tangguh. Pada intinya, umat Islam tak mungkin mencapai cita-citanya jika dari tubuh umat Islam itu sendiri belum lahir sebanyak-banyaknya Murabbi handal yang ikhlas mengajak umat untuk memperjuangkan Islam.

Syarat Murabbi Lalu siapa saja yang boleh menjadi Murabbi? Sebenarnya setiap orang Islam boleh dan berhak menjadi Murabbi. Tidak ada alasan untuk melarang seseorang menjadi Murabbi. Sebab menjadi Murabbi adalah bagian dari pekerjaan dakwah. Dan dakwah merupakan kewajiban setiap muslim.

Jadi setiap muslim boleh saja menjadi Murabbi sebagai salah satu pelaksanaan kewajiban dakwahnya. Namun agar Murabbi tidak mengalami kesulitan dalam membina mad'unya, ia perlu memenuhi beberapa persyaratan, antara lain: 1) Memiliki pengetahuan tentang Islam sebagai minhajul hayah (metode hidup), khususnya menguasai kurikulum halaqah (yang biasanya dibuat oleh jama'ah), 2) Mempunyai kemampuan membaca dan menulis huruf Arab, meskipun tingkat, 3) Tidak terbata-bata dalam membaca Al-Qur'an, 4) Mempunyai kemampuan mengorganisir, 5) Mempunyai kemampuan merespon dan menyelesaikan masalah, 6) Mempunyai kemampuan menyampaikan ide dan pengetahuannya kepada orang lain, 7) Berusaha menghiasi dirinya dengan akhlaq Islami, khususnya akhlaq sebagai seorang Murabbi.

Tugas dan hak Murabbi Sebagai pemimpin dalam halaqah, Murabbi perlu memahami tugas-tugasnya. Tugas Murabbi adalah: 1) Memimpin pertemuan, 2) Mengambil keputusan dalam syuro' halaqah, 3) Menasehati dan mengupayakan pemecahan masalah mad'u, 4) Mempertimbangkan berbagai usulan dan kritik mad'u, 5) Mengawasi dan mengkoordinir penghimpunan dan penyaluran infaq, 6) Menghidupkan suasana ruhiyah, fikriyah dan da'wiyah dalam halaqah, 7) Membangun kinerja halaqah yang solid, sehat, dinamis, produktif dan penuh ukhuwah, 8) Memahami dan menguasai kondisi mad'u serta meningkatkan potensi, 9) Meneruskan dan mensosialisasi informasi dan kebijakan jama'ah, 10) Mengupayakan terealisirnya berbagai program halaqah dan jama'ah dalam lingkup halaqah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Murabbi mempunyai hak untuk: 1) Didengar dan ditaati, 2) Dimintai pendapat, 3) Dihargai dan dihormati, 4) Mengajukan permintaan bantuan untuk melaksanakan tugas, 5) Memutuskan kebijakan, 6) Membentuk kepengurusan halaqah.

Seorang Murabbi ibarat sebagai manajer yang mampu mempersembahkan hasil terbaik dalam sebuah usaha yang dipimpinnnya melalui susunan rencana dan strategi jangka pendek dan jangka panjang. Menentukan target capaian tinggi, mengetahui keunggulan dan perbedaan setiap individu, kemudian membagi jenis pekerjaan terhadap setiap anggota halaqohnya sesuai dengan spesialisasi, keunggulan, kemampuan, dan proyeksi-proyeksinya.

## **B. Mencetak Generasi Qur'ani**

### **1. Pengertian Generasi Qur'ani**

Alquran mengungkapkan premis Ilahiah dalam pola kehidupan manusia sebagai konsepsi dalam mewujudkan peradaban dan kebudayaan. Hal ini merupakan dasar nilai dalam berbagai aspek kehidupan, seperti politik, ekonomi, sosial, dan lingkungan. Oleh karena itu, Islam yang berlandaskan Alquran dan Assunnah senantiasa menempatkan pelaksanaan, konsistensi, dan komitmen terhadap ajarannya sebagai ideal ideologis dan praktiknya. Salah seorang intelektual India, Sarojini Naidu melihat Islam sebagai suatu prinsip ideal yang dinamis. Islam merupakan sistem etika yang dapat dijadikan landasan perilaku kehidupan sehari-hari. dalam Islam, keadilan mengikat seluruh manusia dan harus ditegakkan kepada manusia tanpa memandang latar belakang budaya, agama, suku, bahkan ikatan persaudaraan. Keadilan menjadi roh dalam setiap tindakan dan aktivitas kemanusiaan, seperti hukum, ekonomi, dan politik. dalam Islam, kebudayaan bukanlah semata-mata rekayasa otak dan nafsu, melainkan memiliki tuntunan yang khas, yaitu Alquran dan Sunah. Artinya, setiap hasil pemikiran, baik berwujud konsep maupun benda jika tidak sesuai Alquran dan sunah, maka tidak layak dianggap sebagai kebudayaan. Alquran, bukanlah kitab kebudayaan, tetapi mendorong manusia untuk berkebudayaan dalam berbagai bidang kehidupan. Alquran dan Sunah merupakan sumber nilai dalam setiap tindakan Muslim.

Terdapat tiga kerangka besar kehidupan dalam agama Islam, yaitu: Iman, Islam, dan Ihsan. Ketiga kerangka ini mencakup seluruh tindakan Muslim, baik tindakan material maupun spiritual. Dengan tiga pilar ini, memungkinkan umat Islam berkembang dalam pembangunan material maupun spritual.

Generasi Qur'ani adalah generasi yang menjiwai dan mengamalkan Al-Qur'an, sebagai kitab Allah yang sempurna, juga sebagai penyempurna kitab-kitab sebelumnya. Tidak ada penambahan atau pengurangan dalam Al-Qur'an. Dengan Al-Qur'an ini pula Rasulullah berhasil mencetak sebuah umat yang kuat aqidahnya benar ibadahnya, dan bagus akhlaknya. Inilah generasi qur'ani. Generasi qur'ani/ahul qur'an adalah orang yang selalu mendapat ketenangan, rahmat, dan naungan malaikat dan penyebutan namanya oleh Allah SWT dihadapan malaikat-Nya. Generasi yang berjiwa qur'ani berarti generasi

yang memiliki kepribadian qur'ani, yaitu kepribadian yang (personality) yang dibentuk dengan susunan sifat-sifat yang sengaja diambil dari nilai-nilai yang diajarkan Allah SWT dalam Al-Qur'an, sehingga bisa dibayangkan strukturnya terbangun dari elemen-elemen ajaran Al-Qur'an.

Mencetak berarti menghasilkan sesuatu dengan usaha-usaha tertentu. Mencetak yang dimaksudkan disini adalah menghasilkan generasi dengan usaha-usaha tertentu seperti mendidik, mengarahkan, membimbing, membina manusia untuk memiliki jiwa qur'ani. Membicarakan tentang manusia, makhluk berjiwa, berkepribadian, dan berhati nurani, selalu menarik. Oleh karena itu, baik pembicaraan mengenai aspek luar (fisik) maupun aspek dalam dari diri manusia, seperti jiwa dan hati, tidak pernah selesai.

Secara bahasa generasi berarti angkatan atau keturunan. Sedangkan secara istilah generasi berarti sekumpulan angkatan atau turunan yang hidup pada masa atau waktu yang sama. Al-Qur'an secara bahasa berarti bacaan atau yang dibaca. Sedangkan istilah para ulama sepakat bahwa Al-Qur'an adalah kalam Allah al-Mu'jiz (mengandung mukjizat) yang diturunkan kepada Nabi Penutup, Muhammad Saw

Melalui malaikat Jibril, secara berangsur-angsur, selama kurang lebih 23 tahun (kira-kira pada tahun 570-632 M), yang diawali dengan surah al-Fatihah dan diakhiri dengan surah An-Nas, dan membacanya merupakan suatu ibadah (al-muta'abbad bi Tilawatih) Karena diturunkan Kepada Nabi Penutup (Khatamil Anbiya'), maka Al-Qur'an juga diyakini sebagai kitab suci yang terakhir. Setelah Nabi Muhammad Saw tidak ada lagi Nabi yang diberi wahyu. Hal ini telah menjadi keyakinan kuat bagi umat Islam.<sup>17</sup> Generasi Qur'ani adalah generasi yang menjadikan Al-Qur'an sebagai pedoman hidup mereka, mereka meyakini kebenaran Al-Qur'an, membacanya dengan benar dan baik, memahaminya dengan benar dan baik serta mengamalkannya dalam seluruh aspek kehidupan mereka. Generasi itulah yang menjadi bagi umat islam kapan dan dimanapun mereka hidup dan berada.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Kemdikbud, "KBBI Daring" <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/generasi>, dikutip pada 27 januari 2021 pukul 01.17.

<sup>18</sup> Hamam Faizin, *Sejarah Pencetakan Al-Qur'an*, (Yogyakarta: era baru pressindo, 2012), 1.

Mencetak berarti menghasilkan sesuatu dengan usaha-usaha tertentu. Mencetak yang dimaksudkan disini adalah menghasilkan generasi dengan usaha-usaha tertentu seperti mendidik, mengarahkan, membimbing, membina manusia untuk memiliki jiwa Qur'ani. Membicarakan tentang manusia, makhluk berjiwa, berkepribadian, dan berhati nurani, selalu menarik. Oleh karena itu, baik pembicaraan mengenai aspek luar (fisik) maupun aspek dalam dari diri manusia, seperti jiwa dan hati, tidak pernah selesai. Barulah setelah itu dapat mencetak generasi yang betul-betul Qur'ani, yaitu masyarakat yang anggotanya terdiri dari orang-orang yang merupakan penjelmaan Al-Quran dalam setiap gerak kehidupannya. Masyarakat yang diasuh dan dibimbing dengan arahan Al-Quran, hidup di bawah naungannya, dan berjalan di bawah cahayanya. Bahkan memahami Al-Qur'an adalah wajib berdasarkan ayat berikut: "Maka mengapakah mereka tidak mau mentadabburi al-Qur'an? Apakah karena hati mereka terkunci mati?" Rasulullah SAW bersabda: "Siapa yang mempelajari al-Qur'an ketika masih muda, maka al-Quran itu akan menyatu dengan daging dan darahnya. Siapa yang mempelajarinya ketika dewasa, sedangkan ilmu itu akan lepas darinya dan tidak melekat pada dirinya, maka ia mendapatkan pahala dua kali"

## 2. Ciri-Ciri Generasi Qur'ani

Pendidikan Qur'ani bukanlah pendidikan yang diciptakan tanpa tujuan, ia memiliki kedudukan utama untuk membangun sebuah peradaban yang cemerlang, oleh sebabnya ia menjadi sebuah keharusan dalam pembentukannya. Tujuan akhir pendidikan Qur'ani itu sendiri adalah untuk menyematkan karakteristik umat pemangku mandat pada komunitas muslim beserta identitas diri yang berbeda dengan umat lain dari segi kemandirian kiblatnya, syariatnya yang meluruskan dan mendominasi syariat agama-agama langit sebelumnya, dan manhaj-nya yang komprehensif dan distingtif. Dan yang lebih penting lagi adalah superioritas konsepsinya dalam memandang wujud kehidupan, hakikat hubungannya dengan Tuhannya, fungsinya di atas bumi, dan konsekuensi yang dituntut oleh fungsi tersebut pada diri dan hartanya, serta pada perasaan dan prilakunya. Juga konsekuensi mencurahkan seluruh energy, pengorbanan, kesiapan melaksanakan ketaatan mutlak pada kepemimpinan Ilahi yang terimplementasikan dalam ajaran-

ajaran Al-Qur'an dan intruksi-instruksi Nabi Muhammad Saw, serta kesiapan untuk menerima hal itu dengan ketundukan dan kepasrahan yang diramu dengan kepercayaan dan keyakinan.

Salah satu pilar terpenting dalam pembentukan generasi Qur'ani adalah dengan mendidik hatinya, karena hati adalah pengaruh utama dari setiap perilaku, hati yang bersih akan selalu terpatri oleh kemakrufan, sementara hati yang kotor akan terpatri pada perkataan maupun perbuatan yang tercela. Apabila pilar pendidikan ini dilakukan secara kontinyu maka akan terpancar kekuatan jiwa yang dahsyat untuk mencintai kebaikan, raganya begitu shalih dengan amalan ibadah yang ia lakukan dengan baik dan akan terwujud semangat dan kesungguhan untuk mentaati agama

Lutfi Fathullah menjelaskan bahwa berdasarkan hadits Rasulullah Saw terdapat beberapa tingkatan orang dalam berinteraksi dengan Al-Qur'an. Tingkatan pertama *Qara'a-yagra'u* (sekedar membaca). Tingkatan berikut *Qari'* (pembaca) yaitu orang yang sering membaca, lalu hafidz (penghafal), selanjutnya shahib (pembaca, penghafal, pengamal), dan terakhir yang tertinggi, yaitu ahl atau hamalah (pembawa) artinya ialah orang yang menjadi keluarga Al-Qur'an.<sup>19</sup>

Ada 4 ciri generasi Qur'ani. Pertama ialah bisa membaca Al-Qur'an dengan baik. Kedua dapat menerjemahkan Al-Qur'an. Kemudian, ketiga adalah memahami isi kandungan dari Al-Qur'an, keempat ialah mengimplementasikan Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari.<sup>20</sup> Selama ini, terutama di Indonesia masyarakat mulai mengenal istilah Qari untuk pembaca Al-Qur'an, hafidzh untuk orang yang hafal Al-Qur'an, mufassir untuk gelar orang yang mengkaji tafsir Al-Qur'an atau istilah ahl Al-Qur'an untuk para pakar di bidang Al-Qur'an. Kemudian Istilah Sahabat Al-Qur'an yang mengandung makna bukan hanya orang tersebut gemar membaca dan menghafal akan tetapi juga akrab dan bersahabat dengan Al-Qur'an yaitu dengan mengamalkan nilai-nilai yang terkandung di dalam Al-Qur'an.

---

<sup>19</sup> Lutfi Fathullah, *Menanti Alumni SDIT Jadi Menteri*, (Jakarta: Al-Mughni Press, 2007),

<sup>20</sup> Ferry Yudi, "Inilah 4 ciri Generasi Qurani Era Milenial", <https://klikmu.co/inilah-generasi-qurani-di-era-milenial/>, pada tanggal 24 Januari 2021 pukul 05.56.

### C. Pondok Pesantren Tahfidz

Pondok Pesantren adalah lembaga keagamaan yang memberikan pendidikan dan pengajaran serta mengembangkan dan menyebarkan ilmu agama Islam. Pondok pesantren adalah gabungan dari kata pondok dan pesantren. Berdasar Tim Direktorat Diniyah Depag.<sup>21</sup> Kata pondok diturunkan dari bahasa arab yaitu “*funduq*” artinya ruang tidur, wisma atau pemondokan. Sedang kata pesantren berasal dari kata “santri” awalan “pe” dan akhiran “an”, yang berarti “tempat para santri”. Kata “sant” (manusia baik) dihubungkan dengan suku kata “tra” (suka menolong) sehingga kata pesantren berarti tempat manusia baik-baik. Kata Santri berasal dari bahasa sansekerta “shastri” (ilmuwan Hindu yang pandai menulis). Jadi Pondok Pesantren merupakan tempat atau pemondokan para santri yang menimba ilmu pengetahuan agama kepada kiai dan mengamalkan dalam bentuk ritual sehari-hari. Pesantren adalah asrama tempat santri atau tempat murid-murid belajar mengaji atau pondok. Pesantren ialah suatu institusi pendidikan agama, secara umum pesantren bersifat tradisional dan merupakan institusi yang terletak di pedesaan. Pesantren menurut Mustari. Disebutkan bahwa juga dikenal sebagai institusi sosial yang berpengaruh, yang mewakili budaya yang tersendiri dalam lingkungan masyarakat Indonesia.<sup>22</sup> Pesantren juga berfungsi sebagai agen perubahan (agent of change) terhadap masyarakat sekitar melalui pendidikan dan keterampilan yang diperlukan masyarakat. Kini pesantren juga sudah banyak menerima sistem pendidikan sekolah dan madrasah. Pondok pesantren tahfidz (hafalan) Qur’an merupakan salah satu bentuk manajemen pesantren yang menekankan pada hafalan Al-Qur’an pada para santri. Pada pondok pesantren tahfidz ini ada yang berbentuk pesantren salaf dan ada yang sudah modern, masuk dalam pendidikan formal. Al-Qur’an terdiri dari 30 juz dan 114 surat, dimana santri pada model pesantren tahfidz diharapkan menghafal keseluruhan Al-Qur’an. Pada Santri yang sudah hafal 30 juz akan diberi ijazah dan disebut hafidz untuk santriwan dan hafidzoh untuk santriwati.

---

<sup>21</sup> Departemen Agama RI, Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren, “*Pedoman Kurikulum Pesantren*”, (Jakarta: Direktorat, 2009), 7-8.

<sup>22</sup> M. Mustari, *Peranan Pesantren dalam Pembangunan Masyarakat Desa*, (Yogyakarta: Multi Press, 2011), 196.

#### D. Penelitian Terdahulu

Secara substansial penelitian ini tidaklah sama sekali baru. Dalam kajian pustaka disini akan mendeskripsikan berbagai karya yang ada relevansinya dengan judul Manajemen Pola Asuh Murabbi dalam membentuk generasi Qur'ani antara lain:

*Pertama*, Jurnal Samsul Ma'arif, 2017 berjudul *Konsep Dasar UIN Maliki Malang Dalam Mencetak Generasi Qur'ani Berbasis Ulul Albab*. Jurnal ini mendeskripsikan usaha-usaha nyata UIN Maliki Malang dalam membentengi lulusannya sebagai generasi rahmatan lil alamin. Yang diharapkan memiliki jiwa ULUL ALBAB, yakni 1. Kedalaman Spritual, 2. Keagungan Akhlak, 3. Keluasan Ilmu, dan 4. Kematangan Profesional. Dan penelitian ini sangatlah berbeda dengan penulis buat karena ada perbedaan bahwa penulis ingin mengungkapkan manajemen pola asuh murrobbi dalam mencetak generasi qur'ani.

*Kedua*, Jurnal Yenny Suryani, 2019 yang berjudul *Hubungan Pola Asuh Orang Tua Dan Penerapan Manajemen Pendidikan Islami Terhadap Kepribadian Siswa (Studi Kasus Di Smp, Depok Indonesia)*. Jurnal ini mendiskripsikan tingkat keeratan hubungan antara pola asuh orang tua (X1) dengan Kepribadian siswa (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 26,9 %. Penerapan Manajemen pendidikan islami (X2) dan Kepribadian siswa (Y) dan hasilnya ( $r_{y2}$ ) sebesar 33,3 %. Hasil tentang pola asuh orang tua dan penerapan manajemen pendidikan islami secara bersama-sama dengan kepribadian siswa, tingkat korelasi cukup kuat dibuktikan dengan variabel (X1) dan (X2) dengan Kepribadian siswa (Y) dengan koefisien Korelasi ( $r_{y12}$ ) sebesar 27,9 %. Dan penelitian ini sangatlah berbeda dengan penulis buat karena ada perbedaan bahwa penulis ingin mengungkapkan manajemen pola asuh murrobbi dalam mencetak generasi qur'ani, sedangkan Jurnal ini meneliti hubungan pola Asuh orang tua dan hal ini sangat berbeda yang diteliti oleh penulis.

*Ketiga*, Abdul Rahman. *Konsep Murabbī Dalam Al-Qur'an*, UIN Sumatera Utara tahun 2017. Desertasi memahami konsep murabbī sesuai dengan perintah Al-Qur'an dan mengimplikasikan konsep terhadap kejiwaan (hulamā`, atqiyā`, ahl ibadah, rabbaniyah, mardiyah, mursyid, ulul al-bāb, muzakki). Terhadap tingkah laku (hukamā`, ulamā`, fuqahā`, mu allim, al-ahbār, dirāsah al-kitāb, dan mudarris). terhadap tanggung jawab (seperti al-walāh, ilmu wa amal, ahl zikr, ar-rāsikh fi al-ilm dan mawāiz). Dan penelitian ini sangatlah berbeda dengan penulis buat karena ada

perbedaan bahwa penulis ingin mengungkapkan manajemen pola asuh murrobbi dalam mencetak generasi qur'ani.

*Ketempat*, Witi Muntari. *Manajemen Kesiswaan Model Sekolah Ramah Anak Di Sd Pangudi Luhur Servatius Gunung Brintik*. Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan Tahun 2014. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa manajemen kesiswaan siswa merupakan unsur inti pendidikan. Pada prinsipnya dalam pelaksanaan pembelajaran siswa diberlakukan sebagai subjek bukan objek. Ada tiga hal utama dalam mencapai tujuan pendidikan yaitu penerimaan murid baru, kegiatan kemajuan belajar, serta bimbingan dan pembinaan disiplin. Model sekolah ramah anak penting untuk dilaksanakan karena melihat kondisi anak-anak yang penting dalam penanaman karakter anak sejak sekolah dasar. Kekerasan terhadap anak tidak dipungkiri bahwa masih terjadi. Disebabkan oleh kondisi lingkungan anak maupun pola asuh orang tua. Sehingga sekolah memiliki peran penting untuk memberikan pembelajaran budi pekerti, sopan santun yang bertujuan untuk merubah karakter anak dan perilaku anak.

Dan penelitian ini sangatlah berbeda dengan penulis buat karena ada perbedaan bahwa penulis ingin mengungkapkan karakter maupun dari strategi dari pengasuhan dari seorang Murabbi maka penulis akan meneliti dari sisi manajemen pola asuh Murabbi dalam mencetak generasi qur'ani.

*Kelima*, Ana Kuswanti , Muqsith Abdul Munadhil , Anna Gustina Zainal, Selly Oktarina. *Manajemen Komunikasi Keluarga Saat Pandemi COVID-19*. Jurnal UNJKT Tahun 2020. strategi manajemen komunikasi keluarga saat Pandemi COVID-19 sehingga tercipta keluarga yang harmonis dan sejahtera, melakukan komunikasi antar pribadi, tanggung jawab pada lingkungan dan keluarga, intensitas dan arah komunikasi dengan atmosfer yang harmonis, pola asuh hidup sehat walaupun dalam suasana physical distancing atau penjagaan jarak sesuai anjuran pemerintah.

Penelitian ini sangatlah berbeda dengan penulis buat karena ada perbedaan bahwa penulis ingin mengungkapkan karakter maupun dari strategi dari pengasuhan dari seorang Murabbi maka penulis akan meneliti dari sisi manajemen pola asuh murrobbi dalam mencetak generasi qur'ani.

*Keenam*, Sutisna, Deni; Indraswati, Dyah. *Kecakapan Manajemen Kelas Guru Sebagai Upaya Penyelesaian Problematika Pembelajaran Dimasa Pandemi Covid 19*. **Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar**, [S.l.], v. 5, n. 2, p. 204 - 220, jan. 2021. ISSN 2548-6950. Hasil penelitian menunjukkan bahwa problematika

Pembelajaran di masa pandemi Covid-19 pada kelas 2 SDN Sidamukti Pangalengan Bandung dibagi menjadi 3 dimensi. Ke tiga dimensi tersebut meliputi: 1). permasalahan yang dihadapi oleh guru; 2). permasalahan yang di hadapi siswa; dan 3). Permasalahan yang dihadapi oleh Orang tua siswa. Adapun bentuk manajemen kelas yang dilakukan oleh guru meliputi tiga tahapan; 1). Tahap persiapan dengan menyesuaikan perangkat pembelajaran dari pembelajaran luring ke pembelajaran daring terutama penyesuaian rencana program pembelajaran (RPP); 2) tahap pelaksanaan. Teknis pembelajaran yang dilakukan oleh guru termasuk bimbingan pribadi melalui daring, membentuk kelompok siswa berdasarkan kemampuan siswa, melakukan kunjungan kepada kelompok kecil yang telah dibentuk sebelumnya, kelompok kecil siswa yang dikunjungi guru, memberikan modul dan penugasan yang dikumpulkan dan di evaluasi setiap satu minggu sekali. Dengan model manajemen seperti itu pembelajaran di masa pandemi Covid-19 lebih efektif dibandingkan pembelajaran online yang telah di laksanakan sebelumnya.

Penelitian ini sangatlah berbeda dengan penulis buat karena ada perbedaan bahwa penulis ingin mengungkapkan karakter maupun dari strategi dari pengasuhan dari seorang Murabbi maka penulis akan meneliti dari sisi manajemen pola asuh murrobbi dalam mencetak generasi qur'ani.

#### **E. Kerangka Berfikir**

Dari beberapa teori dan konsep-konsep yang telah dikemukakan di atas bahwa manajemen pola asuh merupakan bagian dari manajemen pendidikan anak usia dini sampai usia remaja bahkan manajemen pola asuh menentukan pembentukan kepribadian setiap individual.

Manajemen pendidikan adalah suatu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan dalam mengarahkan kinerja staf dan pendidik meliputi pola asuh yang diterapkan untuk mencapai tujuan lembaga dengan saling bekerja sama dan memanfaatkan berbagai fasilitas yang dimilikinya. Dari latar belakang masalah yang telah dideskripsikan sebelumnya maka kerangka berpikir pada penelitian ini terpolo pada suatu alur pemikiran yang terkonsep, guna untuk menghasilkan suatu generasi qur'ani sebagai generasi penerus bangsa.

**Gambar2. 2. Gambaran Pola Asuh Murabbi di Pondok Pesantren Tahfidz Al-Qur'an Al-Akrom**

