

Pondok pesantren adalah pusaka pendidikan Islam yang kaya dengan tradisi, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan kemajuan zaman. Dalam buku ini, dibahas secara mendalam bagaimana manajemen yang efektif dapat memperkuat fondasi pesantren, mempercepat transformasi, dan memastikan keberlanjutannya di era modern.

Dengan pendekatan interdisipliner yang menggabungkan teori dan praktik, buku Manajemen Pondok Pesantren menawarkan panduan lengkap dalam mengelola berbagai aspek penting pesantren, mulai dari manajemen organisasi, pendidikan, pengasuhan santri, hingga pengelolaan sumber daya manusia dan pembiayaan. Buku ini juga menggali peran Kiai sebagai pemimpin sentral yang tidak hanya mengarahkan spiritualitas, tetapi juga memberikan visi dan strategi dalam pengelolaan pesantren yang inovatif.

Bagi Anda yang terlibat dalam dunia pondok pesantren atau pendidikan Islam, buku ini akan menjadi sumber inspirasi dan solusi praktis untuk menciptakan pondok pesantren yang berdaya saing, relevan, dan tetap mengedepankan nilai-nilai luhur Islam. Temukan cara mengelola pondok pesantren secara lebih efisien dan efektif, tanpa melupakan warisan tradisi yang telah lama berkembang.

MANAJEMEN PONDOK PESANTREN

# MANAJEMEN PONDOK PESANTREN

Pendidikan Islam yang Berkelanjutan, Adaptif dan Inovatif

Dr. Sofwan Manaf, dkk.





UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 28 TAHUN 2014 TENTANG HAK CIPTA

1. Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
2. Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin pencipta atau pemegang hak cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin pencipta atau pemegang hak cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/ atau huruf g untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

# MANAJEMEN PONDOK PESANTREN

Pendidikan Islam yang Berkelanjutan, Adaptif dan Inovatif

**Dr Sofwan Manaf, dkk.**



## MANAJEMEN PONDOK PESANTREN

Copyright © 2025

All rights reserved.

**ISBN 978-623-89146-5-4**

### **Penulis:**

Dr. Sofwan Manaf, M.Si., Hadiyanto Arief, S.H., M.Bs., Drs. Mustofa Hadi Chirzin, S.Ag., M.Pd, Drs. Mad Rodja Sukarta, Dr. Much. Hasan Darajat, Busthomi Ibrohim, M.Ag., Ph.D., Dr. Muhammad Irfanudin Kurniawan, M.Ag., Dr. Musthafa Zahir, S.Pd.I., Lc., M.A, Dr. Arizqi Ihsan Pratama, M.Pd., Dr. Abuzar Al Ghifari, Lc., M.A., Samiyono, M.Pd., Hendro Risbiyantoro, M.S., Abdul Haris Qodir, S.Mn, M. Kadhafi Hamdie, M.A, Robby Muhammad Syarif, Lc., M.H, Fitriana Hidayati Arief, S.H., M.Kn, Mastur, M.M., Suwaryo Ngatmosuwito, S.Ag., M.M., Fahd Noor, M.E., Muhlisin Ibnu Muhtarom, M.Pd., Hasim Abdul Jamil, M.Pd., Rokimin, M.Pd., Idham, M.Pd., Muchammad Ibnu Muzakir, M.Pd., Azmi Islami, Pg.D., M.Pd., Rifaldi Nurul Akbar, M.E.

**Penyunting:** Idham, Falah

**Perancang sampul:** Kholishotul Hidayah

**Penata letak:** Dwi Nur Rahayu W

15 x 23 cm | 458 halaman

Cetakan 1, 2025

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang mengutip atau memperbanyak buku ini sebagian atau seluruhnya, dalam bentuk dan dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

### **Diterbitkan oleh:**

**Universitas Darunnajah Press**

(Penerbit UDN - Anggota IKAPI)

Jl. Ulujami Raya, No. 86 Pesanggrahan

Jakarta Selatan, Jakarta 12250

Telp. (021) 22544277, Mobile: +62 857-2775-6257

<https://press.darunnajah.ac.id/udnpress@darunnajah.ac.id>



# Prakata

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan buku ini dapat diselesaikan. Kehadiran buku ini merupakan wujud komitmen kami untuk menyajikan kajian mendalam seputar manajemen pondok pesantren. Kami berharap karya ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan pendidikan Islam, khususnya di lingkungan pondok pesantren.

Sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia, pondok pesantren memegang peran krusial dalam membentuk karakter, moral, dan keimanan generasi penerus bangsa. Dalam buku ini, kami mengupas berbagai aspek manajemen di dalam pesantren, mulai dari organisasi, pendidikan, pengasuhan santri, hingga pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan. Semua itu ditujukan untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang bagaimana sebuah pesantren dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan tuntutan zaman, tanpa harus meninggalkan nilai-nilai tradisional yang menjadi fondasinya.

Buku ini disusun oleh para akademisi dan praktisi yang memiliki perhatian serta pengalaman mendalam dalam dunia pondok pesantren. Berlandaskan pada teori manajemen modern dan implementasinya di lapangan, kami berharap buku ini dapat memberikan wawasan segar dan menjadi rujukan berharga bagi para pengelola pondok pesantren, tenaga pendidik, serta semua pihak yang terlibat dalam pendidikan Islam.

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan serta kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyusunan buku ini. Semoga kehadiran buku ini dapat memberikan manfaat dan inspirasi untuk mengelola pesantren secara lebih efektif dan profesional,

demi mewujudkan pendidikan Islam yang berkualitas dan bermakna. Seperti pepatah, “tiada gading yang tak retak,” masukan dan saran dari para pembaca sangat kami nantikan untuk penyempurnaan edisi berikutnya.

Akhir kata, semoga Allah Swt. senantiasa melimpahkan petunjuk-Nya serta menjadikan buku ini sebagai amal jariyah yang pahalanya terus mengalir. Aamiin.

Tim Penulis



# Kata Pengantar

## Rektor Universitas Darunnajah

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Segala puji bagi Allah Swt. atas nikmat iman, Islam, ilmu, serta kesempatan untuk senantiasa berkontribusi dalam dunia pendidikan. Dengan rasa syukur yang mendalam, saya menyambut kehadiran buku “Manajemen Pondok Pesantren: Pendidikan Islam yang Berkelanjutan, Adaptif, dan Inovatif”. Buku ini diharapkan dapat menjadi kontribusi nyata bagi pengembangan lembaga pendidikan Islam di Indonesia, khususnya di kalangan pondok pesantren.

Sebagai institusi pendidikan Islam tertua di Indonesia, pondok pesantren memegang peran strategis dalam membentuk karakter dan moral bangsa. Namun, dalam perjalanannya, pesantren kerap menghadapi tantangan kompleks, seperti manajemen kelembagaan yang belum optimal, keterbatasan sumber daya manusia, serta kesenjangan dalam mengadaptasi perkembangan teknologi dan tuntutan zaman. Persoalan-persoalan ini antara lain bersumber dari sistem tata kelola yang belum terstruktur, minimnya pelatihan manajerial, serta belum meratanya integrasi antara konsep manajemen modern dan nilai-nilai pesantren.

Buku ini hadir untuk menjawab tantangan tersebut dengan menghadirkan konsep-konsep manajemen yang berbasis teori ilmiah relevan, namun tetap berakar pada kearifan lokal pesantren. Ditulis oleh para akademisi dan praktisi yang mumpuni di dunia pesantren, pemaparan di dalamnya memadukan pendekatan manajemen strategis, pengelolaan sumber daya manusia, tata kelola keuangan, hingga pengembangan

kurikulum yang kontekstual. Dengan pendekatan ini, buku ini tidak hanya sekadar menjadi referensi teoritis, melainkan juga sebuah panduan praktis yang aplikatif bagi para kiai, pimpinan, praktisi, profesional, dan seluruh pemangku kepentingan di lingkungan pondok pesantren dalam menghadapi tantangan global yang penuh ketidakpastian.

Akhir kata, saya mengucapkan selamat dan apresiasi setinggi-tingginya kepada para penulis. Semoga buku ini dapat menjadi pegangan yang bermanfaat, memperkaya khazanah keilmuan, serta mendorong terciptanya inovasi dalam pengelolaan pondok pesantren di seluruh Indonesia. Selamat membaca. Semoga Allah Swt. senantiasa memberkahi setiap ikhtiar kita untuk memajukan pendidikan Islam.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

**Rektor Universitas Darunnajah**

Dr. Much. Hasan Darajat



# Kata Sambutan

## Pimpinan Pondok Pesantren Darunnajah

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Swt. atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga buku “Manajemen Pondok Pesantren: Pendidikan Islam yang Berkelanjutan, Adaptif, dan Inovatif” ini dapat terbit.

الحق بلا نظام يغلبه الباطل بالنظام —sebuah ungkapan bermakna “kebenaran tanpa sistem akan dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisir”. Kutipan ini tercatat berasal dari Mustafa Sabri Efendi, seorang ulama Turki abad ke-20, yang terinspirasi oleh khutbah Imam Ali dalam Nahj al-Balaghah. Dalam khutbah tersebut, Imam Ali menegaskan bahwa musuh dapat mengalahkan pasukan yang terpecah belah, sekalipun mereka membawa kebenaran. Hal ini menggarisbawahi betapa organisasi dan sistem menjadi elemen kunci dalam memperjuangkan nilai-nilai kebenaran.

Dalam konteks manajemen pesantren, ungkapan ini memiliki relevansi yang sangat kuat. Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional telah mengukir sejarahnya ratusan tahun sebelum kemerdekaan Republik Indonesia. Ia memegang peran sentral dalam dakwah dan pendidikan generasi Muslim di negeri ini. Namun, tanpa manajemen yang baik dan sistem yang terorganisir, pesantren akan menghadapi kendala serius dalam mencapai tujuan pendidikan dan dakwahnya. Organisasi yang baik dalam pesantren mencakup struktur kepemimpinan yang jelas, sistem pendidikan yang terencana, kerangka kelembagaan yang solid, serta pengelolaan sumber daya yang efektif. Dengan demikian, pesantren yang terkelola secara

profesional akan lebih siap menghadapi tantangan zaman dan tetap relevan dalam membentuk generasi yang berakhlak mulia dan berwawasan luas.

Peran pesantren dalam pendidikan dan pembentukan karakter umat Islam di Indonesia pun semakin strategis. Pasca lahirnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren, pertumbuhan jumlah pesantren meningkat pesat. Tercatat hingga tahun 2025, lebih dari 43.000 pesantren telah berdiri di seluruh Nusantara. Setiap pesantren memiliki keunikan dan tantangannya masing-masing, termasuk dalam hal tata kelola. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk memastikan bahwa pengelolaan pesantren dilakukan secara efisien, berlandaskan prinsip-prinsip Islam, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman.

Sebagai lembaga yang telah berkontribusi dalam dunia dakwah dan pendidikan Islam selama lebih dari enam dekade, Pondok Pesantren Darunnajah merasa terpanggil untuk memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan manajemen pesantren di Indonesia menuju tingkat yang lebih sistematis. Buku ini merupakan hasil kolaborasi antara para pengelola Pesantren Darunnajah, baik di pusat maupun cabang, bersama para dosen Universitas Darunnajah. Kami berharap karya ini dapat menjadi sumbangsih berharga bagi peningkatan kualitas tata kelola pesantren di seluruh Indonesia.

Buku ini hadir sebagai panduan dalam menjalankan manajemen pesantren yang baik, mencakup aspek pendidikan, keuangan, sumber daya manusia, hingga dimensi sosial-budaya yang tak terpisahkan dari kehidupan pesantren.

Di samping itu, buku ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan ajar untuk mata kuliah Manajemen Pesantren di Universitas Darunnajah, sekaligus rujukan awal bagi Program Studi Manajemen Pesantren yang sesuai dengan SK No. 1451 tahun 2025.

Tentu, harapan kami tidak berhenti pada ranah akademis. Kami berharap buku ini dapat diimplementasikan secara praktis dalam pengelolaan pesantren di seluruh Indonesia. Dengan meningkatnya pemahaman tentang tata kelola pesantren yang baik, kami optimis pesantren akan kian berkembang dan mampu menjawab tantangan masa depan.

## Kata Sambutan

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan buku ini, terutama para pengurus Pesantren Darunnajah dan dosen Universitas Darunnajah. Semoga buku ini memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi pengelolaan pesantren di Indonesia, serta menjadi bagian dari ikhtiar kita dalam mencetak generasi penerus bangsa yang unggul dan berakhlak mulia.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

### **Pimpinan Pondok Pesantren Darunnajah**

Dr. KH Sofwan Manaf, Msi & KH. Hadiyanto Arief, SH, MBs.



“

Walau usiaku sudah habis,  
usia perjuanganku jangan sampai habis,  
teruskanlah!

—**Drs. K.H. Mahrus Amin,**  
Pendiri & Pimpinan Pesantren Darunnajah



# Daftar Isi

Prakata—v

Kata Pengantar—vii

Kata Sambutan—ix

<b>BAB 01</b>	<b>Sejarah dan Perkembangan Pondok Pesantren—1</b>	
	• Fase Pendidikan Islam di Makkah	4
	• Fase Pendidikan Islam di Madinah	5
	• Antara <i>Suffah</i> dengan Pesantren: Menyoroti Relasi Keduanya	14
	• Tipikal Pesantren di Indonesia	16
<b>BAB 02</b>	<b>Manajemen Organisasi Pesantren—21</b>	
	• Konsep Manajemen Organisasi Pesantren	26
	• Struktur Organisasi Pesantren	34
	• Manajemen Organisasi Di Pondok Pesantren Darunnajah	45
<b>BAB 03</b>	<b>Manajemen Pendidikan Pesantren—59</b>	
	• Sistem Pendidikan Pesantren: Sistem Asrama	64
	• Sistem Mu'allimin dan Landasan Filosofisnya	66
	• Kurikulum	71
	• Kurikulum KMI/TMI dan <i>Hidden Curriculum</i> : Keunggulan Kurikulum Pendidikan Islam	82
	• Daftar Mata Pelajaran dan Kitab	85
	• Sistem Pembelajaran & Pengajaran	87

- Standardisasi Pendidikan Pesantren 92
- Ciri Khas Pendidikan Pesantren 92
- Supervisi 93
- Sistem Penilaian dan Rapor Non Akademis. 102
- Penilaian khas KMI/TMI 103
- Ujian Praktik Mengajar (*Microteaching*,  
*Tarbiyah 'Amaliah*, *'Amaliyah Tadris*). 105

## **BAB** **04** **Manajemen Pengasuhan Santri—113**

- Staf Pengasuhan Santri dan Tugasnya 116
- Manajemen Asrama 120
- Manajemen Bahasa 121
- Manajemen Organisasi Santri 122
- Manajemen Ekstrakurikuler 126
- Sistem Penilaian dan Rapor non Akademis 130

## **BAB** **05** **Manajemen Sumber Daya Manusia Pesantren—135**

- Analisis Kebutuhan 139
- Proses Seleksi Kader Pesantren 143
- Penempatan Personalia/*Staffing* 149
- Manajemen Talenta 151
- Pelatihan dan *Upgrading* 153
- Sejarah Kaderisasi SDM di Darunnajah 157
- Peraturan SDM/Kader di Darunnajah 158
- Evaluasi, *Reward* dan *Punishment* 173

## **BAB** **06** **Manajemen Sarana dan Prasarana Pesantren—183**

- Departemen Rumah Tangga Darunnajah 190
- Perencanaan dan Analisis Kebutuhan  
Sarana dan Prasarana 194
- Zonasi dan Site Plan 196
- Pengadaan Sarana dan Prasarana 201
- Pemeliharaan Sarana dan Prasarana 203

<b>BAB 07</b>	<b>Manajemen Pembiayaan Pesantren—209</b>	
	• Tipe-Tipe Pesantren	213
	• Komponen Manajemen Pembiayaan	217
	• Tujuan Manajemen Pembiayaan Pesantren	219
	• Sumber Pembiayaan Pesantren	221
	• Penganggaran ( <i>Budgeting</i> )	230
	• Pelaksanaan ( <i>Accounting</i> )	230
	• Pemeriksaan ( <i>Auditing</i> )	231
	• Digitalisasi Keuangan Pesantren	232
	• Standar Operasional Prosedur (SOP)	233
	• Surat Perintah Mengeluarkan Uang (SPMU)	235
<b>BAB 08</b>	<b>Manajemen Administrasi Pesantren—253</b>	
	• Manajemen Administrasi Pesantren	254
	• Fungsi Administrasi Pesantren	256
	• Tujuan Administrasi Pesantren	258
	• Korespondensi, Pengiriman Surat, dan Telepon	259
	• Sistem Administrasi	264
<b>BAB 09</b>	<b>Manajemen Pengolaan Alumni dan Jaringan—281</b>	
	• Pilar-Pilar Pesantren Darunnajah	285
	• Panca Dharma: Fondasi Utama Manajemen Alumni	287
	• Manajemen Pengelolaan Alumni	298
	• Jaringan Pesantren	310
<b>BAB 10</b>	<b>Manajemen Unit Usaha Pesantren—325</b>	
	• Konsep Dasar Bidang Usaha Pesantren	330
	• Legalitas Bidang Usaha	336
	• Klasifikasi Unit Usaha	338
	• Model Pengelolaan Unit Usaha	343
	• Pembiayaan dan Operasional Bidang Usaha	348
	• Bidang Usaha Pesantren	355

<b>BAB</b>	<b>Manajemen Teknologi Informasi Pesantren—365</b>	
<b>11</b>		
	• Urgensi Integrasi dan implementasi Teknologi dalam Pendidikan dan Manajemen Pesantren	370
	• Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi dan Informasi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Manajemen Pesantren	371
	• Tahapan implementasi manajemen teknologi dan informasi di pesantren	373
	• Peran Strategis Penanggung Jawab dalam Implementasi Manajemen Teknologi dan Informasi di Pondok Pesantren	376
	• Studi Kasus Implementasi Manajemen Teknologi dan Informasi Pesantren di Pesantren Darunnajah	378

<b>BAB</b>	<b>Hukum dan Regulasi Pondok Pesantren—393</b>	
<b>12</b>		
	• Yayasan dan Badan Hukum	396
	• Yayasan Pesantren Darunnajah	397
	• IMB dan PBG	400
	• Wakaf	404

<b>Profil Penulis—416</b>	
---------------------------	--



# Daftar Gambar

- Gambar 3.1: Landasan Filosofis Pendirian Pesantren (KMI/TMI) 69
- Gambar 4.1: Foto-foto Kegiatan Pengasuhan Santri 117
- Gambar 4.2: Foto-foto Kegiatan OSDN 123
- Gambar 4.3: Kegiatan Pramuka (KMD) di Darunnajah 124
- Gambar 4.5: Ekstrakurikuler Olahraga 128
- Gambar 4.6: Ekstrakurikuler Kesenian 129
- Gambar 4.8: Contoh Rapor Non Akademis 132
- Gambar 6.1. Pembagian Tugas DRT 193
- Gambar 6.2. Zona Publik, Zona Semi Publik, Zona Private, Area Service 198
- Gambar 6.3: Contoh Site Plan di Darunnajah 200
- Gambar 6.4: Ir. Ery Chayadipura 201
- Gambar 7.1: Tahapan Pengelolaan Keuangan Pesantren 229
- Gambar 7.2: Peraturan Internal Darunnajah Sejak 1989 235
- Gambar 7.4: Gambar Diagram Alir Penggunaan dan Pelaporan Dana 238
- Gambar 10.1: Prinsip-prinsip Usaha/Bisnis di Pesantren 334

- Gambar 11.1: Siklus Penting dalam Penerapan Manajemen Teknolgi dan Informasi di Darunnajah 385
- Gambar 12.1. Badan Hukum Yayasan Darunnajah 400
- Gambar 12.2. Kerangka Rencana Kota Gedung Abu Bakar 402
- Gambar 12.3. Izin Mendirikan Bangunan Gedung Abu Bakar 403
- Gambar 12.4. Persetujuan Bangunan Ruko Abu Bakar 404
- Gambar 12.3. Piagam Ikrar Wakaf 1994 410



# Daftar Tabel

- **Tabel 5.1:** Hak dan Kewajiban Kader Umat 166
- **Tabel 7.1:** Tipe, Ciri, dan Tujuan Pesantren di Indonesia 214
- **Tabel 7.2:** Bentuk Usaha Pendayagunaan Aset Pesantren 247
- **Table 11.1:** Peningkatan SDM Pesantren, Pelatihan Komputer 379



“

Di Darunnajah ini, semua orang, semua pengurus bagian harus berpikir *keeping money in, stopping money out*.

—**K.H. Hadiyanto Arief, S.H., M.Bs.**, Pimpinan Darunnajah & Presiden Universitas Darunnajah

01

# SEJARAH DAN PERKEMBANGAN PONDOK PESANTREN

Drs. K.H. Mad Rodja Sukarta  
Dr. Abuzar Al Ghifari, Lc., M.A.

## Pendahuluan

Salah satu praktik pendidikan Islam di Indonesia yang paling menonjol adalah Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah. Sebagai bagian dari pendidikan keagamaan, pondok pesantren telah diakui secara resmi dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang ini menegaskan fungsi pesantren untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memahami dan mengamalkan nilai-nilai ajaran agamanya dan/atau menjadi ahli ilmu agama (Panut et al., 2021). Hal ini selaras dengan firman Allah Swt. dalam surat At-Taubah ayat 122:

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ طَائِفَةٌ لِيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴿١٢٢﴾

Artinya: “Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.”

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Keberadaannya seiring dengan masuknya Islam ke Nusantara. Para penyebar agama Islam mengajarkan ajaran suci ini di berbagai tempat, dan model pengajaran tersebut dilanjutkan oleh para murid melalui pesantren. Bahkan pada masa penjajahan, pesantren menjadi lembaga pendidikan Islam yang menjadi “pesaing” bagi lembaga pendidikan sekuler rintisan Belanda (Qomar, 2012).

Keberadaan pesantren di Indonesia telah memberikan kontribusi besar, khususnya dalam memahami masyarakat Muslim Indonesia terhadap ajaran Islam yang komprehensif. Kiai Hasan Abdullah Sahal (2015), pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor, pernah menyampaikan bahwa non-Muslim sangat mengagumi keberadaan pesantren, karena kehidupan seperti di pesantren tidak ditemukan dalam tradisi mereka. Keberadaan kiai dan guru yang tinggal bersama santri di lingkungan pesantren selama 24 jam, serta kehidupan santri yang dipenuhi dengan aktivitas bermanfaat, menjadi keunikan tersendiri.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren menjadi babak baru sejarah pengakuan negara terhadap pesantren yang eksistensinya telah ada berabad-abad, jauh sebelum Indonesia merdeka. Tidak hanya sebagai pengakuan, undang-undang ini juga merupakan bentuk afirmasi dan fasilitasi bagi dunia pondok pesantren (Telaumbanua, 2019). Kehadiran Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren tidak muncul secara tiba-tiba. Wacana tentang perlunya undang-undang yang mengatur pesantren telah ada sejak sebelum diterbitkannya UU Sisdiknas. Hadirnya UU Sisdiknas yang kemudian diikuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 juga menempatkan pesantren sebagai bagian dari pendidikan keagamaan Islam jalur pendidikan nonformal.

Fakta ini menunjukkan bahwa pengakuan sebelumnya belum sepenuhnya mengakui praktik pendidikan pesantren yang dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, serta memiliki beban belajar setara dengan pendidikan umum pada jalur formal. Sebagai subkultur, pesantren memiliki kekhasan yang telah mengakar dan berkembang di tengah masyarakat dalam menjalankan tiga fungsi utamanya: pendidikan, dakwah, dan pemberdayaan masyarakat. Secara historis, keberadaan pesantren menjadi sangat penting dalam upaya pembangunan masyarakat, terutama karena lembaga ini lahir dari aspirasi masyarakat dan mencerminkan kebutuhan nyata akan layanan pendidikan serta keagamaan (Zayadi, 2019).

## Pembahasan

### FASE PENDIDIKAN ISLAM DI MAKKAH

Fase pendidikan di Makkah merupakan cikal bakal kemunculan pendidikan Islam, seperti lembaga pendidikan Islam pertama yang berada di rumah Arqam bin Abi Arqam. Dengan kondisi masyarakat Makkah saat itu, kaum kafir Quraisy banyak melakukan pengadangan terhadap dakwah Nabi Muhammad Saw. dan pengikutnya agar tidak memeluk agama Islam (Fath al-Bab, H., 2019). Resistensi kaum kafir Quraisy kepada Nabi Muhammad Saw., terutama ajaran Islam itu sendiri, membuat Nabi Saw. beserta pengikutnya hijrah ke Madinah. Upaya menyelamatkan Rasulullah Saw. dari tindakan buruk kaum kafir Quraisy, terutama upaya pembunuhan, tidak lepas dari faktor *Qabilah*. Dalam hal ini, fanatisme *Qabilah* antara keluarga Bani Hasyim dan Bani Muthallib berperan besar dalam menjamin keselamatan Rasulullah Saw.. Abu Thalib dan Khadijah, sebagai tokoh terkemuka di kalangan Quraisy, memiliki peran penting dalam melindungi Rasulullah Saw., tidak hanya dari kaum kafir Quraisy, tetapi juga dari ancaman dalam *Qabilah* Quraisy itu sendiri (Aziz, 2011).

Dalam sejarah, upaya pembunuhan terhadap Nabi Saw. pernah terjadi setelah wafatnya Abu Thalib dan Khadijah. Maka tidak heran jika kematian Abu Thalib dan Khadijah—yang selama ini banyak berperan dalam menjaga keselamatan Rasulullah Saw. dari tindakan kaum kafir Quraisy—menyebabkan kesedihan yang mendalam (As Siba'i, 2007). Pada saat itu, upaya pembunuhan Nabi Saw. dilakukan secara terorganisir, bahkan setiap *Qabilah* mengutus perwakilannya untuk menjadi bagian dari tim pembunuhan. *Qabilah* Quraisy yang paling menentang Nabi Saw. berasal dari keluarga Umayyah, dengan Abu Sufyan bin Harb sebagai tokoh sentralnya. Dengan demikian, upaya pembunuhan Nabi Saw. dilakukan

- Azra, A. (2017) *Surau: Pendidikan Islam Tradisional dalam Transisi dan Modernisasi*, Jakarta: PPIM UIN.
- Fathul Bab, H. (2019) *Ala Thariq Al Hijrah: Dirasah Ilmiyyah*, Mesir: Majallah Islamiyyah Syahriyyah.
- Hamid Kisyk, A. *Daurul Masjid fi Al Mujtama' Al Mu'ashir*, Kairo: Maktabah Al Mukhtar Al Islamy.
- Hasan Al Badhawi, M. (2008) *Lathaif Al Isyarat fi Asrar Al Maazin wa Al Manarat*, Kairo: Al Wabil As-Sayyib.
- Husein Hammudah, A.H., (2007) *Tarikh Ad Daulah Al Arabiyyah Al Islamiyyah*, Kairo: Ad Dar As-Tsaqafiyah li An Nasyr.
- Mahir Muhammad, S. (2009) *Masajid Masr wa Awliyauha As Shalihun*, juz 1, Kairo: Darul Kutub Al Mishriyyah.
- Makhluf, L. (1977) *Al Munjid fi Al Lughah*, Beirut: Darul Masyriq.
- Muhammad Mas'ud, J.A.H. dan Muhammad Rif'at, W. (2009) *Safahat Mathwiyyah min Tarikh Bait Al Maqdis Munzu Aqdam Al 'Ushur hatta Wafat Khatamil Mursalin Muhammad Saw.*, Kairo: Darus Salam.
- Nata, A., (2016) *Sejarah Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana.
- Primarni, Amie dan Khairunas, (2013) *Pendidikan Holistik; Format Baru Pendidikan Islam Membentuk Karakter Paripurna*, Al Mawardi Prima; Jakarta.
- Qomar, M. (2012) *Fajar Baru Islam Indonesia? Kajian Komprehensif atas Arah Sejarah dan Dinamika Intelektual Islam Nusantara*, Bandung: Mizan Media Utama.
- Ra'fat Al Basya, A. (2007) *Suwar min Hayah As Sahabah*, Kairo: Islamic Literature House.
- Ramadhan Buthi, M. S. (2010) *Fiqh As Sirah An Nabawiyah*, Ma'a Mujaz li Tarikh Al Khilafah Ar Rasyidah, Kairo: Darus Salam.
- Ridjaluddin, F.N (2008) *Sejarah Pemikiran Pendidikan Islam*, Jakarta: Pusat Kajian Islam FAI UHAMKA.
- Subhan, A. (2012) *Lembaga Pendidikan Indonesia Abad ke-20*, Kencana Pranada Media Group; Jakarta.
- Yunus, M. (2008) *Sejarah Pendidikan Islam*, Jakarta: PT Mahmud Yunus Wadzurriyyah.

02

# MANAJEMEN ORGANISASI PESANTREN

Assoc. Dr. Kh. Sofwan Manaf, M.Si  
Rokimin, M.Pd., CIHC.

## Pendahuluan

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran strategis dalam pembentukan karakter dan pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang agama. Sejak berdirinya pesantren di Indonesia pada abad ke-13, lembaga ini telah menjadi bagian integral dari kehidupan sosial dan pendidikan masyarakat. Sebagai tempat pengajaran agama Islam, pesantren tidak hanya fokus pada pengajaran ilmu agama, tetapi juga menanamkan nilai-nilai kehidupan yang sesuai dengan ajaran Islam yang mendalam dan bermartabat (Nilawati et al., 2023; Umiarso, 2022; . Seiring berjalannya waktu, fungsi pesantren berkembang menjadi pusat pendidikan yang mengintegrasikan pembelajaran agama dengan ilmu pengetahuan umum, sehingga menghasilkan generasi yang memiliki karakter kuat, berwawasan luas, dan berbudi pekerti luhur (Kamelia et al., 2023; Firmansyah et al., 2022).

Kontribusi pesantren terhadap masyarakat sangat signifikan, terutama dalam membentuk individu-individu yang mempunyai kepedulian sosial mendalam serta pengetahuan agama yang luas. Pesantren berperan sebagai wadah bagi para santri untuk mengasah pemahaman agama, meliputi fiqh, tafsir, dan hadis, sekaligus menerapkan pendidikan karakter dan akhlak dalam kehidupan sehari-hari (Nabillah & Febriani, 2024). Lebih lanjut, pesantren juga memainkan peranan dalam membangun kesadaran beragama di masyarakat dan menjaga kelestarian nilai-nilai Islam tradisional di tengah tantangan modernisasi yang semakin pesat (Wafa et al., 2024). Dengan adanya perubahan zaman yang semakin kompleks, pengelolaan pesantren kini menjadi aspek yang sangat penting diperhatikan. Manajemen pesantren yang efektif dan efisien akan memastikan bahwa seluruh sumber daya, baik itu pendidikan, keuangan, maupun administrasi, dikelola secara optimal untuk mencapai tujuan belajar yang diinginkan. Keberhasilan di dalam manajemen ini sangat tergantung pada penerapan prinsip-prinsip manajerial yang relevan dengan kebutuhan pesantren masa kini yang dapat

mengadaptasi strategi pendidikan Islam agar tetap bertahan di era globalisasi dan modernisasi (Munirom, 2023), Prasetyo & Rahmatullah, 2024).

Pemahaman tentang sejarah pesantren dan kontribusinya terhadap pendidikan agama Islam juga menggarisbawahi pentingnya manajemen yang baik dalam lembaga ini. Pengelolaan yang efisien tidak hanya akan meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga memperkuat eksistensi pesantren sebagai lembaga pendidikan yang relevan dan dibutuhkan dalam konteks lingkungan sosial yang terus berubah (Hidayat et al., 2024). Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi berbagai aspek penting dalam pengelolaan pesantren, mulai dari administrasi, sumber daya manusia, hingga kebijakan-kebijakan yang mendukung keberlanjutan pendidikan di lingkungan pesantren (Kamelia et al., 2023; , Mahfudhoh et al., 2023). Manajemen pesantren yang baik tidak hanya berfokus pada cara mengajar, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya yang mendukung aktivitas pembelajaran. Hal ini mencakup manajemen keuangan yang transparan, pengelolaan fasilitas pembelajaran yang memadai, dan sistem evaluasi yang berkesinambungan. Langkah-langkah ini akan membawa pesantren ke arah yang lebih baik serta mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya (Agustin & Kadri, 2023). Di tengah tuntutan untuk mempersiapkan santri yang tidak hanya memahami ilmu agama tetapi juga siap menghadapi tantangan zaman, pesantren perlu mengembangkan pendekatan manajerial yang inovatif dan adaptif (Tobari & Muslimin, 2023).

Tantangan yang dihadapi pesantren di era modern cukup beragam, mencakup keterbatasan dana, kurangnya sistem administrasi yang terstruktur, dan kebutuhan untuk memenuhi standar pendidikan yang terus berkembang (Zamzami, 2024). Oleh karena itu, analisis terhadap manajemen pesantren dalam konteks pendidikan Islam menjadi sangat relevan. Ini akan memberikan wawasan bagi pengelola untuk memahami secara lebih mendalam tentang tantangan yang ada dan mendiskusikan solusi yang dapat diimplementasikan guna menghadapi tantangan-tantangan tersebut (Daud, 2024). Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan sosial yang dinamis, pesantren harus beradaptasi tanpa

kehilangan esensi dari nilai-nilai agama yang telah lama diajarkan dengan cara yang inovatif. Pengelolaan yang baik akan memfasilitasi pengembangan kurikulum dan metode pembelajaran yang relevan, serta pembuatan program-program ekstrakurikuler yang dapat memperkaya pengalaman belajar para santri (Zubairi & Nurdin, 2022). Dengan begitu, pesantren tetap menjadi lembaga yang tidak hanya berorientasi pada pengajaran agama tetapi juga pada keterampilan hidup yang dibutuhkan di masyarakat modern saat ini (Zubairi et al., 2022).

Di era globalisasi, pendidikan Islam yang berpegang pada nilai-nilai tradisional menjadi semakin penting. Hal ini mendorong pesantren untuk mengembangkan sistem manajemen yang tidak hanya fokus pada pengajaran agama, tetapi juga memberikan perhatian pada integrasi ilmu pengetahuan umum (Umiarso, 2022; Firmansyah et al., 2022). Manajemen pesantren yang integratif dan adaptif terhadap perubahan ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan tetapi juga menjaga relevansi pesantren dalam menghadapi perkembangan zaman yang terus berubah (Munirom, 2023). Kepemimpinan yang dinamis dalam manajemen pesantren juga menjadi faktor kunci untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Kiai atau pengasuh pesantren, sebagai pemimpin, berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan baik untuk para santri (Umiarso, 2022; Rozi & Darmanti, 2022). Melalui kepemimpinan yang berdasarkan nilai-nilai agama dan etika yang kuat, pesantren dapat menciptakan suasana yang aman dan mendukung bagi perkembangan santri secara holistik, baik dari segi akademis maupun moral.

Manajemen pesantren bukan hanya sebuah kebutuhan administratif, tetapi merupakan suatu proses yang vital dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan manajemen yang baik, pesantren dapat terus memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat dan meningkatkan perannya dalam pendidikan Islam di Indonesia, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan modernisasi yang semakin kompleks. Upaya untuk mengatasi tantangan yang ada dengan pendekatan inovatif akan memungkinkan pesantren untuk terus mengembangkan diri sambil tetap

berpegang pada nilai-nilai fundamental yang telah diajarkan selama ini (Nilawati et al., 2023; Firmansyah et al., 2022).

Di dalam sub pembahasan ini akan dibahas terkait konsep Manajemen Organisasi Pesantren, yang mencakup beberapa poin penting. **Pertama**, akan dijelaskan tentang pengertian manajemen dalam konteks pesantren, yaitu bagaimana prinsip-prinsip manajemen diterapkan dalam mengelola berbagai aspek kehidupan pesantren. **Kedua**, pembahasan akan mengulas relevansi konsep manajemen dalam pesantren, di mana prinsip-prinsip manajerial dapat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dakwah, dan pengelolaan pesantren secara keseluruhan. **Ketiga**, aspek-aspek manajemen pesantren juga akan dibahas, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam operasional pesantren. **Keempat**, struktur organisasi pesantren akan dijelaskan secara mendalam, khususnya mengenai bagaimana pesantren menyusun dan mengelola struktur organisasi untuk mendukung efektivitas dalam mencapai tujuan pendidikan dan dakwah. **Kelima**, Peran Kiai, pengasuh, dan santri dalam struktur organisasi juga akan diuraikan, di mana masing-masing pihak memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjalankan peran dan tanggung jawab sesuai dengan posisi dan fungsi mereka. **Keenam**, peran pengasuh dalam struktur organisasi pesantren akan dibahas lebih lanjut, dengan penekanan pada tanggung jawab pengasuh sebagai pemimpin yang memiliki peran sentral dalam pengambilan keputusan dan pengawasan terhadap semua aktivitas pesantren. **Ketujuh**, peran pengurus pesantren dalam struktur organisasi juga akan diulas, menggambarkan tugas pengurus sebagai pengelola administratif dan operasional yang memastikan kelancaran kegiatan pesantren. **Kedelapan**, peran santri dalam struktur organisasi pesantren akan dibahas, menjelaskan bagaimana santri berperan aktif dalam mendukung keberhasilan pesantren melalui partisipasi mereka dalam berbagai kegiatan. Pembahasan ini bertujuan memberikan pemahaman komprehensif mengenai pengelolaan pesantren, baik dari sisi teori manajemen maupun praktik dalam konteks kelembagaan pesantren yang berbasis pada nilai-nilai Islam.

## Pembahasan

# KONSEP MANAJEMEN ORGANISASI PESANTREN

## 1. Pengetian Manajemen dalam Konteks Pesantren

Manajemen, dalam pengertian umum, merujuk pada proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Konsep ini sangat relevan dalam konteks pesantren, di mana manajemen tidak hanya berfokus pada aspek administrasi dan keuangan, tetapi juga mencakup pengelolaan pendidikan, sumber daya manusia yang terdiri dari para guru dan santri, serta pengembangan kurikulum yang sejalan dengan visi dan misi pesantren. Meskipun manajemen pesantren memiliki karakteristik khas yang dibentuk oleh nilai-nilai agama dan budaya, banyak konsep manajemen yang bersifat universal dan dapat diadaptasi secara efektif dalam lingkungan pesantren (Nilawati et al., 2023; Umiarso, 2022). Dibawah ini merupakan konsep dalam Manajemen secara umum antara lain:

### a. Perencanaan (*Planning*)

Dalam manajemen pesantren, perencanaan merupakan langkah awal yang sangat penting. Proses ini mencakup penentuan tujuan jangka panjang dan jangka pendek yang ingin dicapai oleh pesantren, baik dalam hal kualitas pendidikan, pengelolaan sumber daya, maupun pengembangan fasilitas (Kamelia et al., 2023). Sebagai contoh, perencanaan kurikulum yang mengintegrasikan ilmu agama dan ilmu umum adalah salah satu hal yang sangat penting. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa santri dapat bersaing di dunia global tanpa mengabaikan dasar agama yang kuat (Firmansyah et al., 2022).

Pengembangan kurikulum ini juga mencakup penilaian berkelanjutan terhadap kebutuhan pendidikan santri, serta mengidentifikasi tren dan perubahan dalam masyarakat yang dapat mempengaruhi metode pengajaran dan pembelajaran dalam pesantren (Nabillah & Febriani, 2024).

**b. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Setelah perencanaan, langkah berikutnya adalah pengorganisasian. Dalam konteks pesantren, pengorganisasian mencakup penataan struktur organisasi yang jelas, baik di tingkat pengurus pesantren, dewan guru, maupun di antara para santri. Setiap bagian harus memiliki tanggung jawab yang terdefinisi dengan baik untuk memastikan semua tugas dilaksanakan secara efektif. Pengorganisasian yang baik akan menciptakan sistem yang efisien, di mana semua pihak dapat bekerja sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, setiap individu yang terlibat dalam pendidikan di pesantren mampu mengoptimalkan potensi dan kontribusi mereka (Wafa et al., 2024).

**c. Pengarahan (*Directing*)**

Pengarahan dalam manajemen pesantren berkaitan dengan cara pimpinan pesantren memberikan arahan dan motivasi kepada para pengurus, guru, dan santri untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengarahan ini mencakup tidak hanya aspek operasional, tetapi juga pembinaan spiritual dan moral, yang merupakan nilai utama dalam pesantren. Para pimpinan perlu menjadi teladan dalam sikap dan perilaku, memberikan bimbingan dalam menjalankan tugas sehari-hari, serta memotivasi seluruh civitas pesantren untuk terus berusaha mencapai tujuan pendidikan dan pengembangan karakter yang diharapkan (Munirom, 2023; Prasetyo & Rahmatullah, 2024). Melalui pendekatan ini, diharapkan santri tidak hanya memperoleh ilmu pengetahuan tetapi juga mengalami pertumbuhan karakter yang seimbang, sesuai dengan ajaran Islam yang utama.

d. **Pengendalian (*Controlling*)**

Pengendalian dalam manajemen pesantren bertujuan untuk memastikan bahwa semua kegiatan dan sumber daya yang ada berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, pengendalian mencakup evaluasi terhadap keberhasilan program-program yang dilaksanakan, baik di bidang pendidikan, pembinaan akhlak, maupun pengelolaan administrasi (Hidayat et al., 2024). Melalui sistem pengendalian yang baik, pesantren dapat mengidentifikasi masalah lebih awal dan segera mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Dengan demikian, pengendalian menjadi elemen krusial untuk menjaga kualitas pendidikan dan memastikan bahwa semua aspek pengelolaan berjalan dengan efektif dan efisien (Mahfudhoh et al., 2023).

Manajemen pesantren yang baik tidak hanya ditentukan oleh alat dan teknik manajerial, tetapi juga oleh nilai-nilai agama yang dipegang teguh. Dengan menerapkan prinsip perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang tepat, pesantren mampu menghasilkan generasi yang tidak hanya memiliki pengetahuan agama yang kuat tetapi juga keterampilan dan karakter yang sesuai dengan tuntutan zaman. Ini menggarisbawahi pentingnya integrasi antara prinsip-prinsip manajerial dan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan pesantren (Agustin & Kadri, 2023). Proses yang sistematis dan terencana dalam setiap aspek manajemen pesantren sangat diperlukan untuk mencetak santri yang berkualitas, berakhlak mulia, dan siap berkontribusi di masyarakat (Tobari & Muslimin, 2023).

## **2. Relevansi Konsep Manajemen dalam Pesantren**

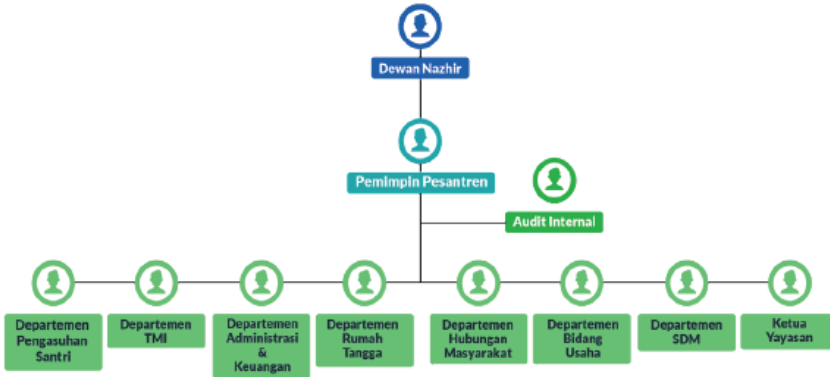
Meskipun konsep-konsep manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berasal dari teori manajemen umum, penerapan konsep-konsep ini dalam manajemen pesantren memiliki relevansi yang sangat penting dan spesifik. Pesantren, sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya fokus pada aspek akademik tetapi

juga pembentukan karakter berbasis agama, memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari institusi pendidikan lainnya. Hal ini terletak pada penggabungan nilai-nilai agama yang diterapkan dalam setiap aspek pengelolaan pesantren. Oleh karena itu, penerapan manajemen dalam pesantren harus sensitif terhadap konteks sosial, budaya, dan agama yang ada di dalamnya, guna memastikan bahwa tujuan pendidikan yang holistik dapat tercapai secara efektif dan sesuai dengan tuntutan zaman (Minif et al., 2023).

Dalam hal perencanaan (*planning*), pesantren perlu mengembangkan program-program yang tidak hanya mendukung kualitas akademik, tetapi juga memperkuat akidah dan akhlak santri. Perencanaan ini mencakup penyediaan fasilitas yang memadai untuk mendukung kegiatan pendidikan agama dan ilmu pengetahuan umum. Penciptaan lingkungan belajar yang menyeluruh, di mana aspek spiritual dan akademik dapat bersinergi, menjadi sangat penting. Dalam melakukan perencanaan, pesantren harus mempertimbangkan kebutuhan dan harapan santri serta masyarakat sekitar, dengan tujuan untuk menghasilkan output yang berkualitas dan relevan dengan perkembangan zaman. Hal ini memastikan pesantren dapat tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembentukan generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat dalam akhlak dan iman.

Langkah selanjutnya ialah pengorganisasian (*organizing*). Pengorganisasian di pesantren perlu memperhatikan struktur yang sesuai dengan norma-norma dan tradisi pesantren. Ini mencakup penataan posisi pengurus, guru, dan santri dalam struktur organisasi yang didasarkan pada nilai kebersamaan dan gotong royong, yang menjadi ciri khas masyarakat pesantren. Setiap individu dalam organisasi pesantren harus memiliki peran yang jelas, agar tanggung jawab bisa dijalankan dengan efisien dan efektif. Dengan pengorganisasian yang baik, pesantren bisa mengoptimalkan sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia maupun material, untuk mencapai tujuan bersama dan memastikan kelancaran operasional pesantren. Hal yang lain yakni Pengarahan (*directing*) dalam manajemen pesantren berfokus pada peran pemimpin pesantren dalam memastikan bahwa semua ele-

## STRUKTUR PESANTREN DARUNNAJAH



### Dewan Nazhir

1. K.H. Jamhari Abdul Jalal, Lc. (Ketua)
2. Drs. K.H. Musthofa Hadi Chirzin, M.Pd (Wakil Ketua)
3. K.H. Hasan Abdullah Sahal
4. Drs. K.H. Mad Roja Sukarta
5. Prof. Dr. H. M. Habib Chirzin
6. Assoc. Prof. Dr. K.H. Sofwan Manaf, M.Si.
7. Dr. H. Hidayat Nur Wahid, M.A.
8. Drs. H. Aunur Rofiq, M.M.
9. Dr. K.H. Tata Taufik, M.M.
10. Ir. H. Khairul Anwar, M.M.
11. Assoc. Prof. Sonny Zulhuda, Ph.D.
12. Prof. Dr. Husnan Bey Fannani
13. K.H. Hadiyanto Arief, S.H., M.Bs.
14. Ridha Makky, M.Pd.I.

### Pimpinan Pesantren

1. Dr. K.H. Sofwan Manaf, M.Si.
2. K.H. Hadiyanto Arief, S.H., M.Bs.

## Kepala Departemen Pondok Pesantren Darunnajah

1. Departemen Pengasuhan Santri: Muchtar Ghozali, M.M.
2. Departemen TMI: H. Robby M. Syarif, Lc., M.A.,
3. Departemen Administrasi dan Keuangan: Nasirin, S.Pd.I. M.Pd
4. Departemen Rumah Tangga: Syukron Asy'ari, S.Pd.I. M.Pd
5. Departemen Hubungan Masyarakat: H. Lili M. Darli, M.M.
6. Departemen Bidang Usaha: H. Suwaryo Ngatmo Suwito, M.M.
7. Departemen Sumber Daya Manusia: Miftah Ahmad, M.A.

### 1. Struktur Organisasi di Pesantren Darunnajah

#### a. Yayasan Darunnajah sebagai Badan Hukum

Yayasan Darunnajah berfungsi sebagai badan hukum yang menaungi seluruh kegiatan operasional pesantren. Struktur yayasan ini memiliki beberapa keunggulan:

##### 1) Aspek Legal dan Formal

- Memberikan legitimasi hukum terhadap seluruh kegiatan pesantren
- Memfasilitasi hubungan dengan pihak eksternal, baik pemerintah maupun masyarakat
- Memungkinkan pengelolaan aset dan keuangan yang lebih terstruktur dan akuntabel
- Menjamin keberlangsungan institusi dalam jangka Panjang

##### 2) Fungsi Strategis Yayasan

- Menetapkan visi, misi, dan kebijakan strategis pesantren
- Mengawasi pelaksanaan program-program pesantren
- Memastikan kepatuhan terhadap regulasi pemerintah
- Mengelola hubungan dengan stakeholder eksternal

#### b. Dewan Nazhir sebagai Pembina

Dewan Nazhir di Pesantren Darunnajah terdiri dari 14 anggota yang merupakan tokoh-tokoh terpilih dengan kredibilitas tinggi, termasuk

profesor, doktor, dan kiai yang berpengalaman. Komposisi ini mencerminkan prinsip manajemen modern yang mengutamakan:

1) Fungsi Pembinaan

- Pengawasan Strategis: Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan visi dan misi pesantren
- Pemberian Arahan: Memberikan guidance kepada pimpinan pesantren dalam pengambilan keputusan strategis
- Evaluasi Kinerja: Menilai pencapaian target dan tujuan pesantren secara berkala
- Pengembangan Kebijakan: Merumuskan kebijakan-kebijakan yang mendukung kemajuan pesantren

2) Karakteristik Dewan Nazhir:

- Terdiri dari tokoh-tokoh dengan keahlian beragam (akademisi, praktisi, ulama)
- Memiliki pengalaman dalam bidang pendidikan dan Manajemen
- Berperan sebagai advisor bagi pimpinan pesantren
- Menjembatani antara pesantren dengan dunia akademik dan masyarakat luas

c. **Pimpinan Pesantren sebagai Pelaksana Harian**

Struktur kepemimpinan Darunnajah menunjukkan penerapan prinsip shared leadership dengan dua figur pimpinan:

- Assoc. Prof. Dr. K.H. Sofwan Manaf, M.Si.
- K.H. Hadiyanto Arief, S.H., M.Bs.

Keunggulan Dual Leadership

- Pembagian Beban Kerja: Memungkinkan pembagian tanggung jawab yang lebih efektif
- Komplementaritas Keahlian: Mengkombinasikan keahlian akademik dan praktis
- Pengambilan Keputusan Kolektif: Mengurangi risiko subjektivitas dalam pengambilan keputusan

- Kontinuitas Kepemimpinan: Memastikan keberlangsungan kepemimpinan jika salah satu pimpinan berhalangan

## **2. Departementalisasi sebagai Strategi Organisasi**

---

Pesantren Darunnajah menerapkan sistem departementalisasi yang mencerminkan struktur organisasi modern dengan 8 departemen utama.

### **a. Departemen Pengasuhan Santri**

Pimpinan : Muchtar Ghozali, M.M.

Fungsi Utama :

- Mengelola kehidupan sehari-hari santri
- Mengembangkan program pembinaan karakter dan akhlak
- Memastikan kesejahteraan santri dalam segala aspek
- Mengkoordinasikan kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan minat bakat

### **b. Departemen TMI (Tarbiyatul Mu'allimin al-Islamiyyah)**

Pimpinan : H. Robby M. Syarif, Lc., M.A.

Fokus Kegiatan :

- Mengelola program pendidikan formal tingkat menengah
- Mengembangkan kurikulum yang mengintegrasikan ilmu agama dan umum
- Memastikan kualitas pembelajaran dan pengajaran
- Mengelola evaluasi akademik santri

### **c. Departemen Administrasi dan Keuangan**

Pimpinan : Nasirin, S.Pd.I., M.Pd

Tanggung Jawab :

- Mengelola sistem administrasi pesantren
- Mengatur keuangan dan anggaran pesantren
- Memastikan transparansi dan akuntabilitas finansial
- Mengembangkan sistem informasi Manajemen

**d. Departemen Rumah Tangga**

Pimpinan : Syukron Asy'ari, S.Pd.I., M.Pd

Ruang Lingkup :

- Mengelola fasilitas dan infrastruktur pesantren
- Mengatur kebutuhan logistik dan konsumsi
- Memelihara kebersihan dan kenyamanan lingkungan
- Mengelola aset fisik pesantren

**e. Departemen Hubungan Masyarakat**

Pimpinan : H. Lili M. Darli, M.M.

Aktivitas Utama :

- Membangun dan memelihara hubungan dengan masyarakat
- Mengelola komunikasi eksternal dan publikasi
- Mengkoordinasikan kegiatan sosial kemasyarakatan
- Memfasilitasi kerjasama dengan institusi lain

**f. Departemen Bidang Usaha**

Pimpinan : H. Suwaryo Ngatmo Suwito, M.M.

Fokus Pengembangan :

- Mengelola unit-unit usaha pesantren
- Mengembangkan sumber pendapatan alternatif
- Memastikan kemandirian ekonomi pesantren
- Mengelola koperasi dan kantin pesantren

**g. Departemen Sumber Daya Manusia**

Pimpinan : Miftah Ahmad, M.A.

Tanggung Jawab :

- Mengelola rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan
- Mengembangkan program pelatihan dan pengembangan SDM
- Mengelola sistem penggajian dan kesejahteraan karyawan
- Melakukan evaluasi kinerja secara berkala

h. Dewan Nadzir

Jabatan : K.H. Busthomi Ibrahim, M.Ag., Ph.D

Peran Strategis :

- Sebagai pembina dalam Yayasan Darunnajah

## Kesimpulan

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki peran yang sangat strategis dalam pembentukan karakter, pengembangan ilmu pengetahuan, dan penyebaran nilai-nilai Islam. Seiring dengan perkembangan zaman, pesantren telah bertransformasi dari hanya mengajarkan ilmu agama menjadi lembaga yang mengintegrasikan ilmu agama dan pengetahuan umum. Hal ini memungkinkan pesantren untuk menghasilkan generasi yang tidak hanya cerdas dalam bidang agama, tetapi juga memiliki pengetahuan luas dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Manajemen yang efektif dan efisien menjadi aspek kunci untuk memastikan keberlanjutan pesantren dalam menghadapi tantangan globalisasi dan modernisasi. Penerapan prinsip-prinsip manajerial yang menggabungkan nilai-nilai agama dan prinsip manajemen modern sangat diperlukan agar pesantren tetap relevan, produktif, dan mampu memberikan kontribusi besar dalam dunia pendidikan Islam.

Keberhasilan manajemen pesantren tergantung pada pengelolaan yang terstruktur dan integrasi berbagai aspek, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengendalian yang dilakukan dengan baik. Pengelolaan sumber daya, baik manusia, fasilitas, maupun keuangan, memerlukan pengawasan yang berkesinambungan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Selain itu, struktur organisasi pesantren, baik yang tradisional maupun modern, memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut. Struktur yang jelas dan terorganisir dengan baik akan memastikan semua pihak, mulai dari pimpinan, pengasuh, pengurus, hingga santri, dapat berkontribusi secara efektif.

Lebih dari itu, peran aktif santri dalam pesantren tidak hanya terbatas pada penerimaan ilmu, tetapi juga pada partisipasi dalam pengamalan nilai-nilai Islam, keterlibatan dalam kegiatan sosial, dan pelestarian tradisi pesantren. Santri menjadi aktor utama yang mendukung kelancaran operasional pesantren dan memastikan bahwa pesantren tetap menjadi tempat yang mendidik generasi yang berakhlak mulia dan siap berkontribusi dalam masyarakat. Dengan demikian, pesantren tidak hanya berperan sebagai lembaga pendidikan agama, tetapi juga sebagai tempat yang menyiapkan santri untuk menjadi individu yang siap menghadapi tantangan zaman dengan pengetahuan dan karakter yang kuat.

## Daftar Pustaka

- Agustin, R. and Kadri, H. (2023). Curriculum management in kapau islamic boarding schools. *Kolokium Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 11(1), 89-98. <https://doi.org/10.24036/kolokium.v11i1.576>
- Andriani, D., & Rakimahwati, R. (2023). Pengembangan Kreativitas Anak Usia Dini Menggunakan Media Berbasis Alam. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(2), 1910–1922. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i2.4243>
- Bachtiar, M. Y. (2016). Meningkatkan Kreativitas Anak Usia Dini Melalui Metode Cerita Bergambar. *Jurnal Publikasi Pendidikan*, 6(1), 24–29. <https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/nusra/article/view/2737>
- Daud, Y. (2024). Perkembangan kebijakan pendidikan di indonesia: a systematic literature review. *ji*, 13(1). <https://doi.org/10.22373/ji.v13i1.24871>
- Firmansyah, E., Tobroni, T., Lasawali, A., & Marhum, A. (2022). Merangkai perkembangan lembaga pendidikan pesantren dan usahanya dalam melahirkan tokoh-tokoh terbaik bangsa. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 702. <https://doi.org/10.30998/rdje.v8i2.13770>

- Hidayat, D., Indriastiningsih, E., & Nugrahadi, B. (2024). Identifikasi proses bisnis penerimaan santri baru di pesantren mahasiswa miftahul khoiroh melalui implementasi business process reengineering. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, 7(1), 290-299. <https://doi.org/10.31004/jutin.v7i1.24470>
- Kamelia, K., Mahendra, Y., Muafiah, E., & Harisi, M. (2023). Management of student character education in the globalization era (case study in wali songo islamic boarding school ngabar ponorogo). *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(08). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i8-73>
- Mahfudhoh, R., Bakar, M., & Fuad, A. (2023). Modern pesantren leadership based on internalisation of pancajiwa. *Nidhomul Haq Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 108-124. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i1.3304>
- Munar, A., Hibana, H., & Surahman, S. (2021). Implementasi Model Pembelajaran Sentra Bahan Alam untuk Meningkatkan Kreativitas Anak Usia 4-5 Tahun. *Jurnal PG-PAUD Trunojoyo: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Anak Usia Dini*, 8(2), 1-9. <https://doi.org/10.21107/pgpaustrunojoyo.v8i2.10691>
- Munirom, A. (2023). Analysis of the urgency of islamic education management globalization era. *Jurnal Eduscience*, 10(2), 624-634. <https://doi.org/10.36987/jes.v10i2.4663>
- Muzayyanah, & Anam, N. (2021). Kontribusi Media Dari Bahan Alam, Bekas Dan Sintetis (Loose Parts) Pada Kreativitas Aptitude Anak Usia Dini Di Ra Mamba'ul Hikmah Jember.
- Nabillah, A. and Febriani, D. (2024). Implementasi software santri dalam penyusunan laporan keuangan sesuai pedoman akuntansi pesantren (studi kasus ma'had miftahul mahabbah annawawy). *TAMKIN*, 2(2), 26-54. <https://doi.org/10.30993/tamkin.v2i2.328>
- Nilawati, S. and Achruh, A. (2023). Pendidikan islam di indonesia pasca kemerdekaan. *Pijar Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 108-115. <https://doi.org/10.58540/pijar.v2i1.492>
- Nugraini, T. (2016). Peningkatan Kreativitas Anak Melalui Pembelajaran

- Menempel Pada Anak Kelompok B-3 Tk Negeri Pembina Kota Yogyakarta Tahun 2015. *Jurnal Pendidikan Anak*, 5(1), 695–703. <https://doi.org/10.21831/jpa.v5i1.12364>
- Nurhasanah, N., Ridwan, D., & ... (2022). Pendampingan Pemanfaatan Media Bahan Alam Dalam Mengembangkan Kreativitas Anak PAUD. *Seminar Nasional Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 276–283. <https://mail.jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/Semnas/article/view/1227>
- Oktari, V. M. (2017). Penggunaan Media Bahan Alam Dalam Pembelajaran Di Taman Kanak-Kanak Kartika I-63 Padang. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(1), 49–57. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/paud-lectura/article/view/503>
- Prasetyo, M. and Rahmatullah, R. (2024). Pesantren effectiveness: the role of organizational culture in enhancing performance in pesantren institutions. *Journal Evaluasi*, 8(1), 47-59. <https://doi.org/10.32478/mz2ssy18>
- Pratiwi, D. E., Wulansari, B. Y., & Kristiana, D. (2020). Pengembangan Program Plepah Sebagai Media Kreativitas Anak Usia Dini Di Sekolah Alam Sabila. *JDPP Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran*, 8(2). <https://doi.org/10.24269/dpp.v8i2.2513>
- Rakimahwati, Lestari, N. A., & Hartati, S. (2018). Pengaruh Kirigami Terhadap Kemampuan Motorik Halus Anak di Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(1), 102–110. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v2i1.13>
- Ramadhani, R. (2022). Peningkatan Kreativitas Anak Usia Dini Melalui Media Cerita Bergambar di TK Muslimat NU 001 Nologaten Ponorogo. *Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*. <https://etheses.iainponorogo.ac.id/21923/1/SKRIPSI%20UPLUOD%20PERPUS.pdf>
- Rozi and Darmanti "Manajemen Kreativitas Anak Usia Dini Melalui Media Cerita Bergambar" *Managere indonesian journal of educational management* (2022) doi:10.52627/ijeam.v4i1.190
- Rozi, F., & Darmanti, H. (2022). Manajemen Kreativitas Anak Usia Dini Melalui Media Cerita Bergambar. *Managere: Indonesian Journal of*

- Educational Management, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v4i1.190>
- Sahara, A., Atikah, C., & Raharja, R. M. (2019). Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan Terhadap Kreativitas Anak Usia 5-6 Tahun. Seminar Nasional PGPAUD 2019, 31–40.
- Saragih et al. "Islamic Boarding School Management In Overcoming Bullying In The Kabupaten Deli Serdang Islamic Boarding School" Research and development journal of education (2023) doi:10.30998/rdje.v9i2.19123
- Sari, Y., & Yustiana, S. (2021). Efektivitas Bahan Ajar Cerita Bergambar Bermuatan Religius terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas 1 Sekolah Dasar. Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 8(2), 175–185. <https://doi.org/10.30659/pendas.8.2.175-185>
- Sholehah, A. M., Hibana, H., Na'imah, N., & Rahma, A. (2022). Desain Kegiatan Printing (Mencetak) Berbasis Bahan Alam dalam Meningkatkan Kreativitas Anak. Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 6(5), 5003–5017. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2804>
- Supriyenti, A. (2013). Meningkatkan Kreativitas Seni Rupa Anak Melalui Kegiatan Mencetak Dengan Bahan Alam Di Paud Aisyiyah Lansano Pesisir Selatan. Spektrum PL, 1(2). <https://doi.org/10.24036/spektrumpls.v1i2.2387>
- Suryana, D., & Desmila. (2022). Mengembangkan Kreativitas Anak melalui Kegiatan Bermain Balok. PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 5(02), 143–153. <https://doi.org/10.31849/paud-lectura.v5i02.8632>
- Suryanti "Implikasi Kebijakan terhadap Penilaian dalam Pendidikan Matematika di Indonesia: Tinjauan Penelitian (2011 -2020)" Didaktika jurnal pemikiran pendidikan (2022) doi:10.30587/didaktika.v28i2(1).3912
- Syamsia, & Kamariah. (2023). Peningkatan Kreativitas Anak Usia Dini Melalui Cerita Bergambar pada Kelompok B di PAUD Nasya. Jurnal

- Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 7(2), 1910–1922. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i2.4243>
- Syukur, A., & Fallo, Y. T. (2019). Peningkatan Kemampuan Anak dalam Mengenal Konsep Bilangan Melalui Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis Alam. *Jurnal PG-PAUD Trunojoyo: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Anak Usia Dini*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.21107/pgpaustrunojoyo.v6i1.5365>
- Tobari and Muslimin "Pengabdian Kepada Masyarakat: Manajemen Pengelolaan Dan Pengembangan Pembelajaran Inovatif Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang" *J-abdi jurnal pengabdian kepada masyarakat* (2023) doi:10.53625/jabdi.v3i2.6004
- Tobari, T. and Muslimin, M. (2023). Pengabdian kepada masyarakat: manajemen pengelolaan dan pengembangan pembelajaran inovatif di sekolah islam terpadu insan mandiri cendekia palembang. *J-Abdi Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 323–330. <https://doi.org/10.53625/jabdi.v3i2.6004>
- Umiarso, U. (2022). Pesantren and quality of education: a qualitative analytical study of the existence of pesantren in indonesia. *Transformatif*, 6(1), 49–64. <https://doi.org/10.23971/uf.v6i1.3944>
- Wafa, A., Madani, M., & Subairi, S. (2024). Pendidikan islam berwawasan nilai-nilai toleransi di pesantren nazhatut thullab. *Academicus*, 3(1), 8–18. <https://doi.org/10.59373/academicus.v3i1.36>
- Wandi, Z. N., & Mayar, F. (2019). Analisis Kemampuan Motorik Halus dan Kreativitas pada Anak Usia Dini melalui Kegiatan Kolase. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 363–371. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.347>
- Wati, A., Mariani, D. E. W., Hasibuan, J. S., & Fitriani, W. (2020). Peningkatan Kreativitas Anak TK Pada Masa Covid-19 Melalui Permainan Kolase Dengan Menggunakan Bahan Alam. *Yaa Bunayya: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 99–107. <https://doi.org/10.33061/jai.v4i1.3025>
- Zamzami, Z. (2024). The value of tolerance in tanbih implemented

through the covert curriculum at the suryalaya islamic boarding school, tasikmalaya. *Temali Jurnal Pembangunan Sosial*, 7(1), 9-18. <https://doi.org/10.15575/jt.v7i1.30684>

Zubairi and Nurdin "The Challenges of Islamic Religious Education in the Industrial Revolution 4.0" *Scaffolding jurnal pendidikan islam dan multikulturalisme* (2022) doi:10.37680/scaffolding.v4i3.2120

Zubairi et al. "Islamic Education in the Industrial Revolution 4.0" *Scaffolding jurnal pendidikan islam dan multikulturalisme* (2022) doi:10.37680/scaffolding.v4i3.2118



“

*Idza shirtu ghaniyyan sa aftah madrasah lil fuqara' majjanan* (seandainya kelak menjadi orang kaya, saya akan membuka sekolah gratis untuk anak-anak yang tidak mampu).”

—**K.H. Abdul Manaf Mukhayyar**,  
Pendiri Pesantren Darunnajah

03

# MANAJEMEN PENDIDIKAN PESANTREN

K.H. Hadiyanto Arief, S.H., M.Bs.  
Muhlisin Ibnu Muhtarom, S.H.I., M.Pd.

Prof. Dr. Abdul Mukti Ali (alm), mantan Menteri Agama zaman Orde Baru, bahwa sistem pendidikan Islam paling efektif adalah sistem madrasah yang diasramakan. Apa yang dimaksud Pak Mukti mungkin adalah Gontor. Tapi asrama bukan sekedar tempat tinggal, asrama yang diatur dengan jiwa-jiwa kepesantrenan.

Model pendidikan di Gontor merupakan super system yang meliputi sistem-sistem, seperti sistem pendidikan, sistem pengajaran, sistem disiplin, sistem pengasuhan, sistem pengajaran bahasa, sistem wakaf, sistem kaderisasi dan sebagainya. Setiap sistem memerlukan penjelasan yang detail, beberapa sudah menjadi tesis dan disertasi, tetapi ada pula yang tidak mudah digambarkan, seperti sistem keikhlasan, sistem ukhuwwah dan sebagainya. Misalnya sistem asrama, di dalamnya terdapat sistem pengasuhan yang mengatur pendidikan non formal dan informal para santri.

Dengan sistem ini para santri di pesantren mengalami proses belajar selama 24 jam, sebab makan, minum, tidur, istirahat, belajar dan lain-lain diatur dengan disiplin. Di dalam sistem asrama secara non formal para santri belajar organisasi, wiraswasta, *leadership*, kejujuran, keikhlasan, *ukhuwwah islamiyah* dan lain sebagainya. Dengan asrama para santri hidup di lingkungan yang didesain secara islami demi pendidikan sehingga memperoleh banyak pelajaran berharga.

Di lingkungan di mana semua orang belajar dengan tekun, para santri akan terbawa oleh situasi tersebut, semua orang ikhlas bekerja, para santri akan terwarnai oleh lingkungan tersebut, di dalam milieu di mana semua orang saling bekerjasama atau tolong menolong akan muncul di dalam diri santri jiwa kerjasama itu, ketika para santri diberi kepercayaan mengelola kehidupan mereka sendiri di asrama, akan tumbuh dalam diri para santri jiwa-jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab, demikian seterusnya. Ini baru satu sistem dari beberapa sistem yang diterapkan di Gontor. Tapi Gontor hanyalah salah satu sistem pendidikan Islam, masih banyak model dan sistem lain dari pendidikan Islam yang bisa dikembangkan dengan penekanan masing-masing dalam konteks membangun peradaban Islam (Fahmi Zarkasyi, 2020).

Di asrama para santri tinggal dan melakukan kegiatan belajar secara relatif permanen. Di sini terbentuk apa yang disebut learning society dengan sistem organisasi dan pengawasan yang ekstra ketat. Pola asrama ini ternyata banyak dipakai baik oleh kalangan sipil, militer, maupun dalam pendidikan para calon birokrat. Bahkan ia juga diterapkan di lembaga pendidikan non-muslim. Beberapa contoh sistem asrama, Madrasah Aliyah (MA) Keagamaan yang diluncurkan pemerintah tahun 1987, SMA Taruna Nusantara, Akademi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (AKABRI) yang berdiri sejak 1965, dan Seminari yang merupakan lembaga pendidikan bagi para calon pendeta, padri, serta pastor (Mufti, 2023).

## SISTEM MU'ALLIMIN DAN LANDASAN FILOSOFISNYA

Salah seorang Tri Murti Gontor, KH. Imam Zarkasyi dalam buku biografinya menyatakan bahwa gagasan-gagasan tentang pondok didapatkannya setelah ia merantau. Berikut ungkapannya:

*“Pondok atau pesantren merupakan tempat menggembleng bibit-bibit umat. Ini terjadi sejak 1000 tahun lalu, baik di Indonesia maupun di luar Indonesia. Maka dari itu, tempat pendidikan pemuda-pemuda yang berupa pondok ini, sudah ada di Indonesia sebelum adanya sekolah-sekolah ala Barat. Saya pun selalu berkata bahwa pendidikan di pondok itulah yang sebenarnya pendidikan nasional, yang tulus atau pure national. Sesudah mengetahui bahwa pondok itu tempat mendidik, maka kami, Pak Sahal, Pak Fanani (yang bertanggungjawab mempunyai pondok) memiliki naluri menghidupkan kembali pondok. Naluri itu adalah naluri untuk meneruskan perjuangan ayah kami, supaya pondok itu terus hidup. Tetapi pondok yang bagaimana? Pondok yang bagaimana yang harus kita hidupkan? Di sanalah kemudian timbul pikiran-pikiran baru.”* (Zarkasyi, 1963).

Gagasan cemerlang tersebut adalah mengintegrasikan sistem madrasah dengan sistem pesantren. Antara lain, ia terinspirasi dari gurunya di Sumatera Barat, K.H. Mahmud Yunus yang merupakan tamatan dan

lulusan dari Darul Ulum Mesir. Nama madrasah yang didirikan oleh K.H. Imam Zarkasyi juga persis nama madrasah gurunya tersebut, yakni Kuliyatul Mu'allimin al-Islamiyah (KMI). Pada waktu itu, madrasah yang menggunakan nama Kuliyatul Mu'allimin sebenarnya sudah ada di Yogyakarta dan mungkin di tempat lainnya. Tetapi KMI dalam konsep KH. Imam Zarkasyi berbeda dan unik. Ia dikembangkan ke arah tujuan pondok pendidikan pesantren, yaitu *tafaqquh fiddiin*, guna mencetak ulama dan tokoh masyarakat dengan sistem belajar yang efisien dan efektif.

K.H. Imam Zarkasyi bersikeras menolak kebijakan yang berpotensi mengubah sistem KMI. Menurutnya, orang-orang datang dari jauh-jauh ke Gontor adalah untuk mencari identitas Gontor yang terdapat pada KMI itu. Konsisten dengan prinsipnya, sampai akhir hayatnya tetap ia pegang teguh dalam keengganannya mengikutkan santri KMI untuk Ujian Madrasah Negeri jika konsekuensi yang ditanggung adalah mengubah isi dan tatanan yang sudah mapan pada KMI. Lembaga KMI, menurutnya, suatu model yang telah dibangun dan dikembangkan selama bertahun-tahun, dan kini telah memiliki bentuk yang khas yang berbeda dengan Madrasah Aliyah umumnya. Sikap tersebut bukan berarti ia anti terhadap segala hal yang berbau negeri. Terbukti, ketika ujian *Collocium Doctum* atau Ujian Saringan yang diselenggarakan untuk calon mahasiswa PTAIS asal SMTA Swasta masih ada, K.H. Imam Zarkasyi juga mengikutkan alumni KMI dalam ujian tersebut (Zarkasyi, 1996).

Pada 1 Juli 2009, keluarga besar Darunnajah Jakarta dan cabangnya, mengadakan silaturahmi wa silatul-ilmu (*study banding*) ke Pondok Modern Darussalam Gontor. Bertempat di aula wisma Gontor, pertemuan yang dimulai pukul 21.26 wib itu diawali dengan sambutan Ketua Umum Yayasan Darunnajah, (Alm.) K.H. Saefuddin Arief, S.H., M.H. yang menyampaikan poin pentingnya tetap menjaga dan meningkatkan semangat perjuangan, juga menciptakan keakraban antar anggota keluarga besar Darunnajah. Oleh karenanya mereka diajak melihat langsung Gontor untuk belajar hal tersebut (Muhlisin, 2021).

Berikutnya, Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor, K.H. Hasan Abdullah Sahal menyampaikan *kalimat tarhib* atau ucapan selamat

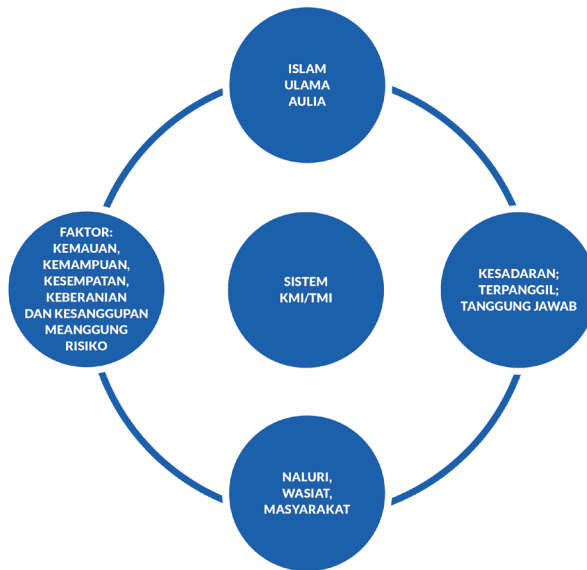
datang dan juga menyampaikan pemaparan penting tentang pesantren masa depan. Menurut Kiai Hasan, pesantren adalah lembaga kegiatan pendidikan kehidupan islami dalam lingkungan khusus dipimpin langsung oleh Kiai, menyatukan Tripusat Pendidikan Islam; keluarga/rumah, masjid, dan masyarakat/lingkungan. Maka, setiap pesantren pasti mempunyai: Sejarah, Identitas, Spesifikasi, Status, Pengelola/Pola, Fungsi dan lain-lain. *“Setiap pondok punya kebijakan sendiri, bebas dari intervensi. Mengintervensi Kyai, tanpa diminta, itu melanggar etika, meskipun antar kiai. Apalagi oleh pihak luar!”*, ungkap Kiai Hasan tegas dengan gaya khas.

Tentang pendirian pondok pesantren, Kiai Hasan menjelaskan dengan pola Tanya jawab: Siapa Pendiri Pondok Pesantren? Pondok Pesantren didirikan oleh Ulama dari Aulia di bidang Agama. *Why?* karena kalah perang melawan Belanda, karena adanya kesadaran dari Ulama, karena adanya keterpanggilan menjaga Agama., dan karena adanya Naluri Kemanusiaan (Fitrah). *What For?* untuk mengajarkan agama Islam, untuk memperjuangkan Islam, dan untuk menghimpun kekuatan. Apa saja faktor yang memengaruhi dalam proses pendirian pesantren? keterpanggilan, naluri kemanusiaan dan kekiaian, rasa tanggung jawab, perhitungan (benar, baik, berguna, berhasil) dan perencanaan. Lima faktor tersebut sangat terkait dengan hal berikut ini: Kemauan, Kemampuan, Kesempatan, Keberanian, dan Kesanggupan menanggung risiko.

Dasar dan Asas Pendirian Pesantren: Fitrah. Keterpanggilan: naluri, wasiat/amanat, nurani, dorongan masyarakat, likungan, hajat. Secara benar, baik berguna. Kemauan, Kemampuan, Kesempatan, Keberanian. Upaya, Usaha, Kerja keras, Kualitas, Kantitas. Fasilitas meliputi konsumsi, kegiatan, isi, transportasi, publikasi, penunjang. Mengapa diwakafkan? banyak pesantren mati karena Kiainya meninggal, nilai dan lembaga harus tetap hidup, Pendidikan berkorban/wakaf perlu contoh, Semangat umat perlu didorong dengan keteladanan pengorbanan, Tuntunan kemajuan perlu conditioning dan regenerasi. Berkah ibadah di Pesantren menjadi jariah Kiai. Mengapa tidak diwakafkan? belum menemukan orang yang bisa dipercaya, menciptakan medan perjuangan bagi anak cucu, khawatir

generasi berikutnya menyelewengkan ide dan cita-cita, atau menyerahkan masa depan dengan bertawakal kepada Allah Swt..

Bila diilustrasikan, maka akan tampak landasan filosofis pendirian Pondok Pesantren/KMI/TMI/, sebagai berikut:



Gambar 3.1: Landasan Filosofis Pendirian Pesantren (KMI/TMI)

### Tertib Loyalitas

Penting dan perlu bagi setiap warga dan civitas pesantren untuk mau dan mampu memahami skala prioritas dalam tertib loyalitas. Sehingga tidak terjadi disintegrasi, mispersepsi, dan miskonsepsi dalam pergerakan dan perjuangan di pesantren. Semua harus memahami: (1) Ide dan cita-cita Pondok; (2) Pondok secara struktural dan kultural; (3) Nilai-nilai Islam Al-Qur'an dan Sunnah teratas; (4) Pola pembinaan berciri *'ashry/tathawwury*; (5) Lembaga, institusi, organisasi, dan struktur; (6) Sistem asrama yang tebingbing langsung; (7) Kegiatan primer, inti dan permanen; (8) Personil pengasuh, pembina dan pengurus.

## **Korelasi Kurikulum dan Tujuan Pendidikan**

---

Adian Husaini dalam seminar Sains Islam di Unikom Bandung menyampaikan sebuah makalah dengan judul “Pendidikan, Sarana Membentuk Manusia Beriman, Bertaqwa, dan Berakhlak Mulia” Tema itu, menurutnya, merujuk kepada amanat Undang-Undang Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Pendidikan Tinggi. Tujuan Pendidikan Nasional, sebagaimana ditegaskan dalam UU No. 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, sangat jelas:

*“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab”.*

Dalam UU No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi juga disebutkan, bahwa Pendidikan Tinggi bertujuan:

(1). berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa; (2). dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa; (3). Dihasilkannya ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia; dan (4). Terwujudnya pengabdian kepada masyarakat berbasis penalaran dan karya penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Untuk mencapai tujuan mulia pendidikan itulah diperlukan tiga unsur penting, yakni: guru/dosen, kurikulum, dan metode pembelajaran. Agar

mencapai tujuan pendidikan, yakni membentuk manusia yang beriman dan bertakwa, maka haruslah disusun kurikulum yang bisa mengantarkan anak didik kepada tujuannya. Logisnya, kurikulum itu harus bersumber dari ajaran Tuhan Yang Maha Esa (Allah *SwT.*). Karena itu, adalah hal yang aneh, jika tujuan pendidikan untuk membentuk manusia yang beriman dan bertakwa, tapi kurikulum pendidikannya justru “menolak” wahyu sebagai sumber ilmu.

Contoh mudahnya, sebenarnya keliru dan janggal, mahasiswa muslim di UI, ITB, IPB, UGM, UNAIR, ITS dan sebagainya, tidak diajarkan ‘Ulumuddin secara memadai. Para mahasiswa muslim tidak mempelajari ‘Ulumul Qur’an, ‘Ulumul Hadits, Ushul Fiqh, bahasa Arab, Tarikh Islam dan sebagainya. Ilmu-ilmu wahyu (revealed knowledge itu dianggap bukan ilmu (knowledge) sebab tidak bersifat rasional dan empiris. Masih terjadi pemisahan antara “ilmu umum” dan “ilmu agama”. Padahal, dikotomi antara ilmu umum dan ilmu agama sebenarnya merupakan model pendidikan warisan penjajah yang sudah out of date (Husaini, 2015).

### **Ciri-ciri Kurikulum Pendidikan**

---

Di antara ciri-ciri umum kurikulum pada pendidikan Islam sebagai berikut:

1. Tujuan agama dan akhlak lebih dominan pada berbagai tujuan dan kandungannya, metode, alat-alat dan tekniknya bercorak agama. Segala sesuatu yang diajarkan dalam lingkungan agama dan akhlak adalah berdasar pada Al-Qur’an, Assunnah dan peninggalan orang-orang sholeh terdahulu. Di antara bukti yang menunjukkan hal itu adalah firman Allah *SwT.* pada permulaan surat Al-‘Alaq yang artinya: *“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan!”*. Maka bacaan yang menjadi dasar untuk mencari ilmu dan jalannya haruslah dengan nama Pencipta dan dalam rangka mengamalkan ajaran agama. Tidak boleh dengan atas nama hawa nafsu, dengki, fanatisme/ *‘ashabiyah*, warna kulit dan darah.
2. Kurikulum yang betul-betul mencerminkan semangat pemikiran dan ajaran-ajarannya adalah kurikulum yang luas dan menyeluruh dalam

perhatian dan kandungannya. Memperhatikan segala aspek pribadi pelajar dari segi intelektual, psikologi, sosial dan spiritual. Juga melalui penciptaan model yang baik dan suasana yang baik untuk pembinaan jiwa dan memebentuknya pada peranan pendidikan dan pengajaran. Juga mempunyai perhatian dalam pengembangan akal termasuk bakat-bakat kemampuan ketrampilan, melalui kajian terhadap ilmu-ilmu yang berdasar pada akal dan mengamalkan segala macam kegiatan intelektual dan kajian ilmiah, dan mengembangkan serta memelihara jasmanai melalui pelajaran-pelajaran dan bimbingan kesehatan, pemeliharaan kesehatan, olahraga dan latihan militer yang membantu dalam mencapai kesehatan jasmani serta mempersiapkan diri untuk berjihad pada jalan Allah Swt..

3. Kurikulumnya juga menaruh perhatian untuk mencapai perkembangan yang menyeluruh dan berimbang antara individu dan masyarakat, di samping itu mempunyai perhatian pada berbagai macam ilmu, seni, kegiatan-kegiatan pendidikan yang bermanfaat dalam rangka membentuk keseimbangan yang wajar agar setiap ilmu, seni, dan kegiatan itu mendapat perhatian, yaitu sesuai dengan manfaat yang dapat diberikan kepada pribadi dan Masyarakat (Alim, 2017).

### **Tiga Aspek dalam Kurikulum Pendidikan**

---

Ahmad Tafsir (2013:85) mengemukakan bahwa menurut Mahmud Yunus, dalam dua wahyu yang turun sebagai wahyu perdana yaitu Surat al-'Alaq ayat 1-5 dan disusul dengan Surat Al-Muzammil dapat diambil pengertian bahwa dalam Pendidikan Islami ada tiga aspek kepribadian manusia yang haru dibina dan dididik, yaitu:

1. Aspek jasmani, yaitu mementingkan kebersihan.
2. Aspek akal, yaitu segi pembinaan kecerdasan dan pemberian pengetahuan ini dijelaskan dalam ayat yang menyuruh mempelajari kejadian manusia.
3. Aspek ruhani, yaitu pembinaan segi keagamaan. Ini dijelaskan oleh ayat yang menyuruh membaca dengan nama Allah Swt., Tuhan

Maha Pemurah mengagungkan Tuhan. Termasuk ruhani juga adalah pendidikan akhlak, yang dijelaskan agar suka memberi dan tanpa mengharapkan balasan yang banyak, agar bersabar dan tabah dalam melaksanakan tugas.

### **Asas-asas Kurikulum Pendidikan Islam**

---

Menurut S. Nasution, hendaknya kurikulum memiliki empat asas yaitu:

1. Asas filsafat berperan sebagai penentu tujuan umum pendidikan Islam sehingga susunan kurikulum mengandung kebenaran;
2. Asas sosiologi berperan untuk memberikan dasar dalam menentukan apa saja yang akan dipelajari sesuai dengan kebutuhan masyarakat kebudayaan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
3. Asas organisatoris berfungsi untuk memberikan dasar dalam bentuk bagaimana bahan pelajaran itu disusun dan penentuan luas urutan mata pelajaran;
4. Asas psikologi tentang perkembangan anak didik dalam berbagai aspek, serta cara menyampaikan bahan pelajaran agar dapat dicerna dan dikuasai oleh anak didik sesuai dengan tahap perkembangannya (Nuriyanti, 2008).

Pendapat Nasution tentang asas-asas penyusunan kurikulum tersebut, belum bisa sepenuhnya dijadikan sebagai dasar kurikulum pendidikan Islam. Hal ini karena pendidikan Islam adalah usaha yang diarahkan kepada pembentukan kepribadian anak yang sesuai dengan ajaran Islam atau suatu upaya dengan ajaran Islam, memikir, memutuskan dan berbuat berdasarkan nilai-nilai Islam, serta bertanggung jawab sesuai dengan nilai-nilai Islam (Zuhairini, dkk, 1994).

Oleh karena itu, menurut Hasan Langgulung di dalam bukunya *Asas-Asas Pendidikan Islam*, asas dalam penyusunan kurikulum pendidikan Islam adalah:

1. Asas-asas sosial, berfungsi memberi kerangka budaya dari mana pendidikan itu bertolak dan bergerak dalam arti memindahkan, memilih, dan mengembangkan budaya;
2. Asas-asas politik dan administrasi, berfungsi memberi bingkai ideologi (aqidah) untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan dan rencana yang telah dibuat;
3. Asas-asas ekonomi, berfungsi memberi perspektif tentang potensi-potensi manusia dan keuangan, materi dan persiapan yang mengatur sumber-sumbernya dan bertanggung jawab terhadap anggaran belanja;
4. Asas-asas sejarah, berfungsi untuk mempersiapkan pendidik dengan hasil-hasil pengalaman masa lalu, dengan undang-undang peraturannya, batas-batas dan kekurangan-kekurangannya;
5. Asas-asas psikologis, berfungsi memberi informasi tentang watak-watak pelajar, guru, cara-cara terbaik dalam praktik, pencapaian dan penilaian, dan pengukuran dan bimbingan;
6. Asas-asas filsafat, berfungsi untuk memberi kemampuan memilih yang lebih baik, memberi arah suatu sistem, mengontrolnya, dan memberi arah kepada semua asas-asas lain (Langgulung, 2003).

### **Prinsip-prinsip Kurikulum Pendidikan Islam**

---

Sistem pendidikan Islam menuntut pengkajian kurikulum yang islami yang tercermin dari sifat dan karakteristiknya. Kurikulum seperti itu hanya mungkin, apabila bertopang dan mengacu pada dasar pemikiran yang Islami pula, serta bertolak dari pandangan tentang manusia (pandangan antropologis) serta diarahkan pada tujuan pendidikan yang dilandasi kaidah-kaidah islami.

Agar kriteria kurikulum pendidikan tersebut di atas dapat terpenuhi, maka dalam penyusunannya harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut (Langgulung, 2003):

1. Sistem dan perkembangan kurikulum tersebut hendaknya selaras dengan fitrah insani, sehingga memiliki peluang untuk menyucikannya, menjaganya dari penyimpangan, dan menyelamatkan;

2. Kurikulum yang dimaksud hendaknya diarahkan untuk mencapai tujuan akhir pendidikan Islam, yaitu ikhlas, taat, dan beribadah kepada Allah Swt.. Di samping itu, untuk merealisasikan pelbagai aspek tujuan tidak lengkap seperti aspek psikis, fisik, sosial, budaya, maupun intelektual. Berbagai aspek tujuan pendidikan tidak lengkap ini, berfungsi dalam rangka meluruskan dan mengarahkan pola hidup yang selanjutnya bermuara pada tujuan akhir atau tujuan asasi Pendidikan;
3. Penetapan serta pengkhususan kurikulum hendaknya memperhatikan periodisasi perkembangan peserta didik maupun unisitas (kekhasan) nya seperti karakteristik kekanakan, kepriaan dan kewanitaan. Demikian pula fungsi serta peranan dan tugas masing-masing dalam kehidupan sosial;
4. Dalam berbagai pelaksanaan, aktivitas, contoh dan nash-nya, hendaknya kurikulum memelihara segala kebutuhan nyata kehidupan masyarakat dan tetap bertopang pada jiwa dan cita ideal islaminya, seperti rasa syukur serta harga diri sebagai umat Islam serta tetap mendukung dengan kesadaran dan harapan akan pertolongan Allah Swt., serta ketaatan kepada Rasul-Nya yang diutus untuk ditaati dengan izin Allah Swt.. Dalam hal tersebut, kurikulum tersebut tetap memerhatikan dan memelihara berbagai kepentingan umat sesuai dengan kondisi dan lingkungannya yang dilimpahkan Allah Swt., seperti iklim tropis ataupun kondisi alam yang memungkinkan pola kehidupan agraris, industrial ataupun masyarakat dagang, baik perdagangan laut maupun darat, dan seterusnya;
5. Secara keseluruhan struktur dan organisasi kurikulum tersebut hendaknya tidak bertentangan dan tidak menimbulkan pertentangan, bahkan sebaliknya terarah pada pola hidup islami. Dengan kata lain kurikulum tersebut berpulang untuk menempuh kesatuan. Kepada mereka diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pengalaman dalam menggali dan menyingkap rahasia segala yang ada serta keberadaannya, hukum aturan dan keteraturannya serta kejadiannya;

6. Hendaknya kurikulum itu realistik, dalam arti bahwa ia dapat dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi serta batas kemungkinan yang terdapat di Negara yang akan melaksanakannya;
7. Hendaknya metode pendidikan atau pengajaran dalam kurikulum itu bersifat luwes/ fleksibel sehingga dapat disesuaikan dengan berbagai kondisi dan situasi tempat, dengan mengingat pula faktor perbedaan individual yang menyangkut bakat, minat serta kemampuan siswa untuk menangkap, mencerna dan mengolah bahan pelajaran yang bersangkutan;
8. Hendaknya kurikulum itu efektif, dalam arti menyampaikan dan menggugah perangkat nilai edukatif yang membuahkan tingkat laku positif serta meningkatkan dampak efektif (sikap) yang positif pula dalam jiwa generasi muda. Untuk itu diperlukan pemanfaatan metode pendidikan yang memadai sehingga melahirkan dampak mendalam, berupa berbagai kegiatan islam yang efisien. Dengan kata lain, metode pendidikan yang digunakan itu hendaknya memungkinkan pelaksanaannya, mudah ditangkap dan diserap siswa, serta membuahkan hasil yang manfaat;
9. Kurikulum itu hendaknya, memerhatikan pula tingkat perkembangan siswa yang bersangkutan, misalnya bagi suatu fase perkembangan tertentu diselaraskan dengan pola kehidupan dan tahap perkembangan keagamaan dan pertumbuhan bahwa bagi fase tersebut.

Oleh karena itu, secara khas kurikulum Pondok Pesantren setidaknya memiliki tujuh prinsip yang harus ditegakkan (Rohimah, 2010):

1. Prinsip pertautan yang sempurna dengan agama, termasuk ajaran dan nilai-nilainya;
2. Prinsip menyeluruh (universal) pada tujuan dan kandungan-kandungan kurikulum yakni mencakup tujuan membina aqidah, akal dan jasmaninya serta yang berkaitan dengan masyarakat, budaya, sosial, ekonommi, politik, agama, dan sebagainya;
3. Prinsip keseimbangan yang relatif antara tujuan dan kandungan-kandungan kurikulum;

restoran, maka pertanyaannya adalah apa menu Darunnajah? Pertanyaan ini seolah ingin menguatkan kembali statement Bapak Kiai yang pernah disampaikan pada pertemuan beberapa tahun sebelumnya di vila Cipanas, Cianjur, Jawa Barat, pada tanggal 10 Desember 2009: *“bahwa kejelasan visi dan misi pesantren adalah tafaaquh fiddin”*. Bahkan, optimalisasi kegiatan keagamaan ini akan juga berfungsi sebagai upaya penurunan pelanggaran santri. Oleh karena, Kiai mewanti-wanti, *“Jangan tiru-tiru orang lain karena faktor dukung, situasi dan kondisi berbeda dengan kita!”*.

Para santri yang ada harus benar-benar diurus, dididik, diasuh dan diperhatikan perkembangan dan pertumbuhannya. Tidak jarang ia mengulang nasehat guru-gurunya di Gontor: *“Jika tidak bisa mengayomi santri 24 jam dalam satu hari satu malam maka jangan pernah berani mendirikan pesantren”*. Bahkan, konon nasehat itu aslinya dalam Bahasa Jawa yang lebih terasa maknanya bagi yang memahaminya: *nek ora iso ngeremi santri patang likur jam, ojo wani-wani ngedeke pondok!* Kata *ngeremi* biasanya digunakan untuk induk ayam yang sedang menjaga telur-telurnya sedemikian rupa, sehingga pada waktunya akan menetas anak-anaknya dengan sempurna seperti induknya. Tetapi akan menjadi lain hasilnya manakala induk ayam tersebut tidak istiqamah, konsisten dan konsekuen mengerami telur-telurnya, bisa jadi akan menjadi telur rusak yang sangat busuk baunya serta tiada manfaatnya.

Jika santri dikiaskan sebagai adonan bahan kue, maka sangat tergantung gurunya akan dibuat apa dan bagaimana bahan tersebut. Para santri yang memang berasal dari berbagai daerah dan aneka latar belakang keluarganya, sudah pasti tidak satu macam sifat, sikap dan karakter serta perilakunya, maka dibutuhkan keahlian, kesungguhan, keuletan, ketelatenan, ketrampilan dan kesabaran serta kelihaihan guru dalam mendidik mereka.

Setiap santri adalah pribadi istimewa yang unik dibandingkan dengan santri lainnya. Sangat menarik dikaji dan diikuti konsep pendidikan berbasis multiple intelligences bagi pondok pesantren yang ingin maju berkembang sesuai tuntutan zaman. Kecerdasan-kecerdasan yang sangat mungkin dimiliki oleh masing-masing santri antara lain: linguistik, logis matematis, spasial visual, music, interpersonal, intrapersonal, kinestetis

dan naturalis. Jika diterapkan pendidikan berbasis *multiple intelligences* maka para guru akan kreatif dan mendapatkan banyak kegembiraan ketika mengajar (Chatib, 2009).

Bahkan, santri yang dianggap nakalpun tetap harus dididik semaksimal mungkin. *“Tidak boleh apriori terhadap santri bandel, perjalanan hidup merupakan rahasia Allah”* nasehat Kiai Jamhari dalam forum Darunnajah *Teacher Award* (DATA), Kamis, 1 Mei 2014.

Sering kali Kiai Jamhari mengingatkan agar para guru berbuat adil dan tidak menzalimi para santri. Jangan sampai guru terkena imbas buruk dari doa santri yang terzalimi. *“Ittaqi da’watal mazlum!”* peringatan Kiai dalam pembukaan Sidang Kenaikan Kelas, Kamis 12/06/2014. Dalam forum yang sama tetapi beda waktu, Kiai Jamhari juga menegaskan: *“Jangan ada dosa warisan. Kesalahan orang tua tidak (boleh) mempengaruhi kenaikan kelas santri!”*. Disampaikan dalam pembukaan Sidang Kenaikan Kelas, Rabu 17/5/2017.

Salah seorang alumni TMI Darunnajah dan Doktor Pendidikan alumni UIKA Bogor, dalam buku perdananya menyebutkan serta menjelaskan beberapa opsi varian metode yang bisa dipilih guru dalam menjalankan amanah mendidik generasi penerus agama dan bangsa ini: keteladanan, praktik, perumpamaan, bahtsul masaail, ceramah, tanya-jawab, diskusi, demonstrasi, eksperimen, pengulangan/tikror/drill, berkisah, kitabah, muhasabah, tadabbur ‘alam, pembiasaan, sorogan, bandongan, simulasi, kerja kelompok, pengalaman praktis/trial and error, serta targhib (motivasi, sugesti, reward) wa tarhib (intimidasi, punishment). (Pratama, 2019).

### *Thariqah Mubasyirah/Direct Method*

Pada kesempatan lainnya, kami juga mendapat wejangan singkat dan padat dari K.H. Hasan Abdullah Sahal: *“Pesantren itu tidak bisa diintervensi. Titik!”*. Beliau juga bercerita bagaimana dahulu seorang santri yang mengaduk kopi dengan hanger bisa jadi Menteri (Hasan, personal communication, 2016). K.H. Hasan Abdullah Sahal berpendapat bahwa sebenarnya tidak ada suatu metode pembelajaran yang lebih baik daripada metode pembelajaran

lainnya, tetapi yang ada adalah metode pembelajaran yang lebih tepat atau lebih sesuai dengan karakteristik dan visi misi masing-masing pesantren.

Misalnya, beliau memberikan contoh nyatanya dalam metode pembelajaran bahasa Arab. Di pesantren tradisional lebih ditekankan pada aktifitas membaca untuk memeperkuat *maharah qira'ah* karena memang yang ingin dituju adalah kemampuan santri membaca berbagai kutub turats atau yang dikenal dengan Kitab Kuning. Adapun di pesantren modern, karena santri diharapkan berbahasa arab secara aktif maka program yang dominan adalah penguatan berbagai program *Maharah Kalam* dan *Maharah Istima'*.

Untuk itu, metode pembelajaran Bahasa Arab di pondok pesantren modern pada *ghalib*-nya (biasanya/seringnya) menerapkan metode langsung, *direct method*. Metode pembelajaran yang dikenal dengan istilah *at-Thariqah al-Mubasyirah* juga disebut *Thariqah Undzur wa Qul*. Yakni, apa yang ingin diajarkan guru kepada santri, sebisa mungkin diperlihatkan objek bendanya, miniaturnya, gambarnya atau imitasinya, baru kemudian diucapkan nama objek tersebut dalam bahasa Arab tanpa terjemahan bahasa Indonesia. Beginilah idealnya mengajarkan buku *Durusul Lughah* yang disusun oleh KH. Imam Zarkasy dan KH. Imam Subani.

Mengapa, mesti buku yang digunakan sama, yakni *Durusul Lughah* tersebut, tetapi hasilnya berbeda? Jawabannya, karena beda metode pembelajarannya. Ada yang mengajarkan buku tersebut dengan metode terjemahan, metode dikte/imla, metode bernyanyi, dan lain sebagainya.

Begitu pentingnya metode pembelajaran ini, sampai terdapat rumusan yang sangat *masyhur* terkait metode pembelajaran di pondok pesantren modern bahwa materi ajar itu penting, tetapi metode pembelajarannya lebih penting. Metode pembelajaran itu penting, tetapi kehadiran guru lebih penting. Kehadiran guru memang penting, tetapi ruh/jiwa guru itu lebih penting lagi. Rumusan itu terekam dalam ibarat:

المَادَّةُ مَهْمَةٌ وَالطَّرِيقَةُ أَهَمُّ مِنَ الْمَادَّةِ ، الطَّرِيقَةُ مَهْمَةٌ وَالْمُدْرِسُ أَهَمُّ  
مِنَ الطَّرِيقَةِ ، الْمُدْرِسُ مِهْمٌ وَرُوحُ الْمُدْرِسِ أَهَمُّ مِنَ الْمُدْرِسِ نَفْسِهِ

Pencerahan dari Kiai Hasan tersebut, sesuai dengan teknik umum pengajaran bahasa Arab oleh seorang pakar bahasa Arab, Azhar Arsyad (2003:67) yang meliputi antara lain:

1. Persiapan, I'dad Tadris;
2. Berbicaralah bahasa Arab di dalam kelas;
3. Jangan pindah sebelum mantap, jangan tertipu oleh jawaban bersama;
4. Buku bukan guru tetapi alat bantu;
5. Berikan banyak tamrinat/latihan soal;
6. Latihlah murid bertanya dalam bahasa Arab;
7. Berikan dorongan/semangat;
8. Ciptakan suasana yang menyenangkan.

### **Asistensi**

---

Dalam sistem KMI/TMI, santri adalah subjek pendidikan, bukan hanya sebagai objek pendidikan. Maksudnya, bahwa para santri juga dilibatkan secara aktif dalam proses pendidikan. Secara sistematis dan integral, setiap jenjang kelas telah diatur agenda-agenda kegiatan yang akan memosisikan santri sebagai pelaku langsung dalam proses pendidikan. Antara lain, santri kelas 5 & 6 KMI/TMI akan ditugaskan untuk mengajar adik-adik kelas mereka yang disebut dengan program *Darsul Idhafi* atau *Darsul Masa'i*.

Sebelum para santri tersebut bertugas, tentu mereka telah diberikan bimbingan dan arahan terkait nilai-nilai filosofis dan juga teknis praktis mengajar. Tidak semua mata pelajaran diajarkan dalam darsul idhafi/darsul masa'i ini, antara lain: bahasa Arab, Muthala'ah dan Mahfudzat.

### **Penugasan**

---

Para santri senior juga mendapat pendidikan leadership dengan menjadi Pengurus Organisasi Santri. Secara detail, terkait penugasan keorganisasian ini dapat ditelaah dalam bab Manajemen Pengasuhan Santri. Adapun penugasan dalam pendidikan, antara lain, para santri kelas 6 KMI/TMI diberi kesempatan dan kepercayaan untuk menjadi panitia bantu ujian

lisan dan tulis. Mereka juga menguji lisan bahasa Arab dan Inggris, serta mengawas ruang ujian tulis. Selama mereka bertugas, langsung dibersamai dan diarahkan oleh para guru.

## STANDARDISASI PENDIDIKAN PESANTREN

Salah seorang Pendiri Darunnajah, (Alm.) K.H. Mahrus Amin, secara arif bijaksana memberikan penjelasan dan penegasan beberapa perkara yang menjadi nilai-nilai keunggulan yang dimiliki Darunnajah (Amin, 2008). Berikut standar-standar dimaksud:

- Jadwal kegiatan pesantren wajib disesuaikan dengan jadwal waktu sholat. Jangan dibalik, jadwal waktu sholat menyesuaikan dengan jadwal kegiatan;
- Bahasa Arab dan Bahasa Inggris digunakan dalam kegiatan belajar dan kehidupan sehari-hari santri dan civitas pesantren;
- Peduli pada anak *dhua'afa* dan pembentukan kader;
- Mengadakan Praktik dakwah bagi santri kelas Akhir/ 6 TMI;
- Pesantren memfasilitasi dan membina kegiatan ekstrakurikuler;
- Kurikulum TMI Darunnajah diterima Perguruan Tinggi di dalam dan di luar negeri;
- Pesantren Darunnajah mengaplikasikan dakwah Rasulullah Saw. dengan mendirikan pesantren-pesantren di berbagai daerah di Indonesia;
- Alumni Darunnajah berkiprah di berbagai bidang dan tersebar dalam berbagai profesi masyarakat.

## CIRI KHAS PENDIDIKAN PESANTREN

Berikut beberapa ciri khas karakteristik pendidikan pesantren (Rafiq, 2005):

1. Adanya hubungan yang akrab antara santri dan Kiai, serta taat hormat santri kepada kiai, yang notabene sebagai figur kharismatik panutan kebaikan;
2. Semangat untuk memberdayakan diri;
3. Memiliki sikap dan jiwa tolong-menolong, solidaritas, kesetiakawanan, kebersamaan dan persaudaraan;
4. Disiplin waktu dalam pelaksanaan pendidikan dan ibadah;
5. Hidup hemat dan sederhana;
6. Berani bersabar untuk mencapai suatu tujuan, seperti riyadhah, tirakat, shalat malam, i'tikaf di masjid dalam merenungkan kebesaran Allah SWT. serta mengharap ridha-Nya.
7. Membiasakan diri untuk bersikap dan berkata jujur.

## SUPERVISI

Mengingat urgensi guru dalam proses pendidikan santri maka institusi wajib terus-menerus menyelenggarakan berbagai pembinaan bagi guru. Guru ideal adalah pribadi pembelajar. Guru yang berhenti belajar, hendaknya juga berhenti mengajar. Belajar guru tidak melulu harus secara formal di perguruan tinggi, namun juga bisa memanfaatkan sarana, media dan wahana yang tersedia di lingkungan pesantren.

Pembinaan guru di Pesantren Darunnajah, antara lain diselenggarakan melalui: pemeriksaan harian *Idad Tadris/Lesson Plan/Rencana Program Pengajaran (RPP)*, *Majlis Ilmi/Majlis Fajar*, Supervisi Guru Mengajar di kelas, Kumpul Pekan Guru yang disebut *Kamisan*, Upacara Awal Pekan PBM, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), *Tahil Mudarris*, *Micro Teaching*, *In House Training*, *Khutbatul 'Arsy*, *Taujihah wa Irsyadat* (Pengarahan) guru pembuat soal, kunci jawaban dan skor nilai, *Taujihah wa Irsyadat* penguji lisan bahasa Arab, bahasa Inggris dan *Ibadah 'Amaliyah*, *Taujihah wa Irsyadat* pengawas ruang ujian tulis, *Taujihah wa Irsyadat* guru pembimbing *Tarbiyah 'Amaliyah/Amaliyah Tadris* dan lain sebagainya.

Bahkan, guru juga diuji pada setiap semester meliputi: bacaan Al-Qur'an, bahasa Arab, bahasa Inggris dan ketrampilan komputer dasar (Ms. Word, Ms. Excel), serta Matematika. Mereka juga dinilai dari segi keaktifan, kedisiplinan dan ibadah yang dilaporkan dalam portofolio bulanan.

Berikut beberapa contoh Standar Operasional Pelaksanaan (SOP) dalam program pembinaan guru di pesantren Darunnajah:

### **Standar Operasional Prosedur (SOP) Guru Petugas Pemeriksaan Persiapan Mengajar Harian (*Muffatisy 'Idad Tadris Yaummy*).**

---

1. *Muffatisy 'Idad* memulai tugas pemeriksaan selambat-lambatnya sejak pukul 06.30-09.30 wib. Menjadi *uswah hasanah* dalam gerakan *Tabkiri* berangkat awal ke lokasi tugas;
2. Bertugas di zona sekolah masing-masing sesuai penugasan dari divisi kurikulum. Memakai seragam resmi mengajar sesuai jadwal pemakaian seragam guru, lengkap dengan sepatu dan peci (bagi ustadz);
3. Mendorong Guru Mata Pelajaran untuk memeriksakan *'Idad Tadris*-nya kepada Guru Ahli/ *Master Teacher* pada forum Muayawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan atau kesempatan lainnya;
4. Memeriksa, mengevaluasi, dan menandatangani *'Idad Tadris* Guru Mata Pelajaran;
5. Berkeliling kelas setiap jam pelajaran untuk menanyakan *'Idad Tadris* guru (*Tilang 'Idad*);
6. Melaksanakan supervisi kepada guru tertentu dengan mengamati dan mengevaluasi Proses Belajar Mengajar (*Naqdu Tadris*). Supervisi: Membimbing;
7. Mencatat seluruh data hasil kinerjanya pada form yang tersedia, dan menyerahkannya kepada staf TU TMI;
8. Mengingatkan Guru Tiket untuk menyampaikan *'Idad Tadris* (materi atau tugas) dari guru yang digantikannya kepada para santri kelas dimaksud;
9. Mendorong Guru Piket untuk mau dan mampu mengendalikan kelas-kelas kosong (jika ada), dengan kegiatan bersama, antara lain:

**1. Harian:**

- a. Memotivasi anggota kelasnya untuk men-*dawamkan wudhu, qiyamullail* dan sholat Subuh Fardhu berjama'ah di masjid;
- b. Mengecek dan mengondisikan berjalannya piket kelas;
- c. Mengondisikan anggota kelasnya untuk MCK, makan pagi dan bersiap-bersiap masuk sekolah;
- d. Menggerakkan anggota kelasnya untuk berangkat ke sekolah *on time*;
- e. Memberikan/mengondisikan *tashrih/tashdiq* bagi anggota kelasnya yang tidak masuk sekolah karena *'udzur syar'i* (sakit, piket, lomba, pulang);
- f. Menggerakkan anggota kelasnya kembali masuk sekolah setelah jam istirahat dan sholat dhuhur.
- g. Mengondisikan anggota kelasnya untuk mudzakah adab-adab keseharian;
- h. Secara berkala mengecek kesehatan anggota kelasnya;
- i. Secara berkala mengingatkan anggota kelasnya tentang pentingnya menjaga kepemilikan inventaris pribadi mereka: seragam, buku pelajaran, sepatu, sandal, kasur, bantal, ranjang, lemari, dan sebagainya, juga inventaris kelas: sapu, serokan, alat pel, rak sandal/sepatu, vas bunga, taplak meja dan sebagainya.

**2. Mingguan:**

- a. Memotivasi anggota kelasnya untuk sahur dan shoum Senin dan Kamis;
- b. Mengondisikan anggota kelasnya dalam Upacara Awal Pekan PBM setiap hari Sabtu;
- c. Menjadi pengajar Al-Qur'an bagi anggota kelasnya yang belum bisa baca Al-Qur'an;
- d. Meng-*update* perkembangan prestasi baca tulis Al-Qur'an setiap anggota kamarnya;
- e. Bertanggungjawab dan membantu anggota kelasnya dalam menyelesaikan tugas Ibadah 'Amaliah-nya;

- f. Memimpin musyawarah kelas;
- g. Mengondisikan Muwajjah (belajar terbimbing)
- h. Membantu qismul amn dalam mengatur perizinan anggota kamarnya;

**3. Bulanan:**

- a. Memotivasi anggota kelasnya untuk sahur dan *Shoum Ayyaam Biidh*;
- b. Membuat laporan tertulis terkait tugas-tugasnya sebagai wali kelas: update data santri, perkembangan prestasi baca tulis Al-Qur'an, Pelanggaran disiplin, dsb;
- c. Menyampaikan perkembangan akademik dan non akademik anggota kelasnya kepada wali santri via sms (*short message service*), *whatsapp* dan atau telpon;
- d. Mendata perkembangan dan prestasi akademik dan non akademik anggota kelasnya seperti keaktifan dalam perlombaan, keaktifan dalam kegiatan dan kepanitiaan dan sebagainya ke dalam buku prestasi atau *Bayanat Syakhshiyah*;
- e. Mengadakan acara pembetahan/pencairan kejenuhan via Safari Da'wah dan atau kegiatan informal terpimpin lainnya, misalnya hiking atau masak bersama (sunda: *ngaliwet*), dengan seizin Kepala Asrama, Kepala Madrasah, Direktur Pengasuhan Santri, Direktur TMI dan Pembina Pesantren/Wakil Pengasuh;
- f. Melaksanakan Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) kepada Kepala Madrasah, Direktur TMI dan Pimpinan Pesantren/ Wakil Pengasuh.

**4. Tahunan:**

- a. Memotivasi anggota kelasnya untuk sahur dan *Shoum: Tasu'a, 'Asyura, Sitt Min Syawwaal, Tarwiyah, 'Arafah*;
- b. Mengondisikan anggota kelasnya dalam *Ihya Lailati 'idil 'Adha & sholat Idul Adha*;
- c. Membantu pengondisian kegiatan-kegiatan kelas, antara lain;
  - Kelas 4 TMI (X SLTA): Bineka Tunggal Eka (BTI), Penulisan Autobiografi, *Climbing*, Panitia HUT Kemerdekaan RI;

- Kelas 5 TMI (XI SLTA): Drama Arena (DA), Kursus Mahir Dasar (KMD), *Training of Trainer* (TOT) Seni Bela Diri, *Fathul Mu'jam*, Penulisan Resensi Buku, Praktik Kerja Industri (Prakerin), Pergantian Pengurus OSDN, Panitia *Ifthar Shaimin* & Santunan Sosial, Khitan Masal;
  - Kelas 6 TMI (XII SLTA): Panggung Gembira (PG), *Tarbiyah 'Amaliyah/ 'Amaliyah Tadris*, *Fathul Kutub*, *Rihlah Iqtishadiyah*, Penulisan Paper/Karya Ilmiah, hingga *Haflah Takharruj*.
- d. Menghadiri secara aktif Sidang Kenaikan Kelas. Juga, Yudisium bagi Wali Kelas 5 TMI;
  - e. Membagikan rapor semester gasal. Menjelaskan 4 komponen penilaian kenaikan kelas yang meliputi: *Qiraatul Qur'an*, *Suluk*, *Natijah*, dan *Muwadzabah*. Juga *taqdir* atau kriteria dan interval nilai yang terdiri dari *Mumtaz*, *jayyid jiddan*, *jayyid*, *maqbul* dan *dhā'if*;
  - f. Membuat laporan akhir tahun yang meliputi: data santri, perkembangan baca tulis Al-Qur'an, pelanggaran disiplin, kondisi perlengkapan kelas: meja kursi, papan tulis, pintu, jendela, dinding, plafon, genting, dan lantai, dan lain-lain;
  - g. Menyampaikan masukan tertulis kepada madrasah/sekolah dan Departemen TMI.

## SISTEM PENILAIAN DAN RAPOR NON AKADEMIS.

Imam Syafi'i memberikan kaidah dalam penghakiman dan atau penilaian bahwa kita (hanya mampu) menghukumi yang tampak, adapun hal-hal yang tersembunyi (baca: di luar kendali) maka menjadi hak Allah Swt. untuk menghukuminya. Dalam ibarat bahasa Arabnya:

نَحْنُ نَحْكُمُ بِالظَّوَاهِرِ وَاللَّهُ يَتَوَلَّى السَّرَائِرَ

Jenis penilaian hasil belajar santri berdasarkan cakupan kompetensi yang diukur meliputi (PP No.19, 2005): (1) Ulangan harian. (2) Ulangan tengah semester. (3) Ulangan akhir semester. (4) Ulangan kenaikan kelas. (5) Ujian sekolah/madrasah. (6) Ujian nasional yang dulu dikenal dengan Evaluasi Belajar Tahap Akhir Nasional (EBTANAS).

Di pesantren modern ada *Imtihan Nihai* atau Ujian Akhir bagi santri kelas 6 KMI/TMI. Bahan materi ujiannya merupakan seluruh rumpun *'ulum syar'iyah/dirasah islamiyah* dan *'ulum lughawiyah* dari kelas 1-6 KMI/TMI. Diujikan secara lisan (*imtihan syafahi*) untuk rumpun *'ulum lughawiyah* dan ujian tulis (*imtihan tahririy*) untuk semua rumpun *'ulum syar'iyah dan 'ulum lughawiyah*. Hasil Ujian Akhir ini akan dicantumkan dalam Ijazah (*Syahadah*) kelulusan KMI/TMI.

Jenis penilaian berdasarkan sasaran: (1) Penilaian individual. (2) Penilaian kelompok. Berdasarkan fungsinya: (1) Penilaian formatif. (2) Penilaian sumatif. (3) Penilaian diagnostic. (4) Penilaian selektif. (5) Penilaian penempatan. Teknik Penilaian: (1) Penilaian sikap; (2) Tes tertulis; (3) Penilaian proyek; (4) Penilaian produk; (5) Penilaian portofolio.

## PENILAIAN KHAS KMI/TMI

Secara umum, jenis, fungsi dan teknis penilaian-penilaian yang disebutkan sebelumnya, sudah terlaksana secara aplikatif integral di pesantren modern. Mengapa demikian? Karena secara teknis, penilaian santri meliputi ranah akademis dan non akademis. Mengingat santri hidup di dalam pesantren selama 24 jam dalam sehari dan 7 hari dalam sepekan, alias non-stop, maka frekuensi penilaian mereka meliputi harian, pekanan, bulanan dan tahunan. Penilaian terkait aspek afektif dan psikomotorik menjadi ranah Departemen Pengasuhan Santri yang diwujudkan dalam Rapor Mental.

Komponen penilaian dalam Rapor Mental sangat kompleks, antara lain meliputi: disiplin beribadah (sholat fardhu dan sunnah, mengaji Al-Qur'an, shoum-shoum sunnah, dan sebagainya), disiplin berbahasa resmi Arab dan Inggris, disiplin ekstrakurikuler (bidang olahraga, seni, Pramuka,

aneka ketrampilan lainnya), hingga adab/etika dalam keseharian, baik personal maupun masal sosial.

Adapun penilaian aspek kognitif, teutama untuk menilai dan mengevaluasi hasil belajar formal santri di madrasah/sekolah dilakukan oleh Departemen Tarbiyatul Mu'allimin/at al-Islamiyah (TMI) atau Departemen Pendidikan. Penilaian Rapor Akademis ini terdiri dari akumulasi Nilai Harian, Nilai Ujian Tengah Semester (UTS) yang di Darunnajah diselenggarakan dalam versi *Muraaja'ah 'Aammah*, dan Nilai Ujian Akhir Semester (UAS). Nilai Akhir yang termaktub dalam rapor merupakan akumulasi Nilai Harian, Nilai Ujian Tengah Semester dan Nilai Akhir Semester. Tentu, ada prosentasi yang ideal antar tiga komponen nilai tersebut karena dihitung dengan rumus komperehensif.

Untuk lebih proporsional dalam penilaian akademis maka nilai yang dijadikan standar dalam Sidang Kenaikan Kelas (SKK) merupakan akumulasi nilai akhir Semester Ganjil dan nilai akhir Semester Genap dibagi dua. Dan yang penting serta perlu diperhatikan, nilai akademis bukanlah satu-satunya parameter untuk menilai santri naik atau tidak naik kelas, namun wajib memperhatikan nilai non akademis atau rapor mental santri tersebut.

Jika nilai akademis dan rapor mental santri di atas standar minimal maka secara otomatis ia akan naik kelas secara murni dan positif. Namun, ketika nilai akademisnya bagus dan rapor mentalnya di bawah standar minimal maka santri tersebut tidak akan naik kelas. Jika nilai akademisnya belum mencapai standar minimal tetapi rapor mentalnya sudah memenuhi standar minimal, maka ia laik dipertimbangkan naik kelas. Adapun santri yang nilai akademis dan rapor mentalnya di bawah standar minimal, maka ia diberi kesempatan untuk mengulang dan memperbaiki di kelas yang sama pada tahun pelajaran berikutnya alias tidak naik kelas.

Mengapa Pesantren Darunnajah masih menggunakan pola naik dan tidak naik kelas di akhir tahun pelajaran? Karena secara alamiah dan manusiawi bahwa adanya ujian adalah untuk menilai dan mengklasifikasikan kualitas dan kapabilitas peserta ujian. Para santri sejak dini sudah diajari

dengan berbagai kalangan di dalam maupun luar negeri. Dengan demikian, Darunnajah telah merealisasikan sebagian besar cita-cita para pemikir Pendidikan Islam yaitu *ashaalah* (originalitas) dan *mu'aashirah* (modern). Semoga.

## Daftar Pustaka

- Alim, Akhmad, (2017) *Islamisasi Ilmu Pendidikan, Menjawab Problematika Krisis Pendidikan Kontemporer*, Bogor: UIKA Press, Cetakan Pertama Maret.
- Amin, Mahrus, (2008) *Dakwah Melalui Pondok Pesantren, Pengalaman Merintis dan Memimpin Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta*, Jakarta: Grup DANA.
- Arifin, Zainal, (2011) *Konsep dan Model Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arsyad, Azhar, (2003) *Bahasa Arab dan Metode Pengajarannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chatib, Munif, (2009) *Sekolahnya Manusia, Sekolah Berbasis Multiple Intellegiences di Indonesia*, Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Hasan, (2021) *Biografi K.H. Mas'ud Abdul Kadir, Dari Pesantren ke Pesantren, Kisah Inspirasi, dan Perjuangan Pendiri dan Pimpinan Pondok Pesantren Darul Amanah*, Kendal: Yayasan Darul Amanah.
- Hikmat, (2011) *Manajemen Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia, Cetakan Kedua.
- Husaini, Adian, (2015) *10 Kuliah Agama Islam, Panduan Menjadi cendekiawan Mulia Dan Bahagia*, Yogyakarta: Pro-U Media.
- Husaini, Adian, (2020) *Jangan Kalah Sama Monyet, 101 Gagasan Pemandu Pikiran pada Era Kebohongan*, Yogyakarta: Pro-U Media.
- Ihsan, Hamdani, (2001) *Filsafat Peendidikan Islam: untuk fakultas Tarbiyah komponen MKK*. Yogyakarta: Pustaka Setia.
- Langgugulung, Hasan, (2003) *Asas-Asas pendidikan islam*, Jakarta: PT. Pustaka Al Husna Baru.

- Moesa, Ali Maschan, (2007) *Nasionalisme Kyai*, Yogyakarta: LKiS.
- Muhtarom, Muhlisin Ibnu, (2021) *Sabilun Najihin, Senarai Inspirasi & Motivasi Sang Kiai Jalan sukses Pendidikan Islami*, Bogor: Pustaka Darunnajah.
- Noor, Rohinah M., (2010) *KH. Hasyim Asy'ari Memodernisasi NU & Pendidikan Islam*, Jakarta: Grafindo Khazanah Ilmu.
- Nuriyanti, N. (2008). Filsafat pendidikan islam tentang kurikulum. HUNafa: Jurnal Studia Islamika, 5(3), 329. <https://doi.org/10.24239/jsi.v5i3.182.329-338>
- Pidarta, Made, (2011) *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pratama, Arizqi Ihsan, (2019) *Guru Hebat Guru Professional*, Bogor: Arabasta Media.
- Pulungan, Mufti AW, (2023) *Cahaya Memancar Dari Mimbar, Himpunan Artikel Wawasan Islam dan Kependidikan*, Bekasi: Rumah Syaamil Qur'an (RSQ) Ar Rahiem.
- Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan, (2009) *Pesantren, Pendidikan Kewargaan, dan Demokrasi*, Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI.
- Rafiq A. dkk., (2005) *Pemberdayaan Pesantren: Menuju Kemandirian dan Profesionalisme Santri dengan Metode Daurah Kebudayaan*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Sukarta, Mad Rodja, (2009) *Menjaga Visi dan Tradisi Pesantren, Sebuah Upaya Pewarisan Nilai Kemuliaan Untuk generasi Penerus Perjuangan Yang Lebih Baik*, Bogor: DM Grafika, Cetakan Pertama.
- Tafsir, Ahmad, (2013) *Ilmu Pendidikan Islami*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Cetakan Ketiga.
- Wahid, Abdurrahman, (2001) *Menggerakkan Tradisi: Esai-esai Pesantren*, Yogyakarta: LKiS.
- Zarkasy, Hamid Famhy, (2020) *Minhaj, Berislam, dari Rital hingga Intelektual*, Jakarta: Institute for the Study of Islamic Thiught and Civilaztions (INSIST).

Zarkasy, Imam, (1996) *Biografi K.H. Imam Zarkasy dari Gontor Merintis Pesantren Modern*, Ponorogo: Darussalam Press.

Zuhairini, dkk. (1994) *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sumber dari internet:

<https://ditpdpontren.kemenag.go.id/> diakses 11 September 2021

<https://gontor.ac.id/kmi-2/> diakses pada 28 Juni 2024.

04

# MANAJEMEN PENGASUHAN SANTRI

Drs. K.H Mustofa Hadi Chirzin, S.Ag., M.Pd  
Hendro Risbiyantoro, M.S.

## Pendahuluan

Pesantren didefinisikan sebagai lembaga pendidikan Islam dengan sistem asrama, di mana kiai menjadi figur sentral, masjid berfungsi sebagai pusat kegiatan, dan pengajaran agama Islam dilaksanakan di bawah bimbingan kiai serta diikuti oleh para santri sebagai kegiatan rutinnnya. Dalam konteks ini, pesantren tidak hanya berfungsi sebagai tempat menuntut ilmu agama, tetapi juga sebagai komunitas religius yang membentuk karakter dan kepribadian santri melalui pembiasaan hidup bermasyarakat dalam lingkungan Islami. Kehadiran kiai sebagai figur sentral mencerminkan sistem kepemimpinan yang kharismatik dan paternalistik, di mana beliau berperan tidak hanya sebagai pendidik, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual, panutan moral, dan pemimpin masyarakat (Muhakamurrohman, 1970).

Setiap pesantren, baik yang bersifat salaf maupun modern, pasti memiliki pimpinan atau kiai yang berperan dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Kiai inilah yang disebut sebagai pengasuh pesantren. Sebagai figur sentral bagi seluruh santri dan guru (asâtidz), kiai memiliki peran yang sangat penting, antara lain sebagai pemimpin spiritual, penentu kebijakan, penghubung dengan masyarakat, penjaga nilai-nilai, serta pembangun citra pesantren. Umumnya, kiai yang memimpin pondok pesantren juga merupakan pendiri lembaga tersebut. Karena itu, wajar apabila sosok kiai memiliki peran yang sangat krusial dalam keberlangsungan dan kemajuan pesantren (Hidayat, 2011).

Sebagai pemimpin spiritual, kiai memiliki ilmu agama yang mendalam dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini tercermin dari keterlibatan langsung kiai dalam kegiatan keagamaan, seperti menjadi imam salat di masjid, memberikan tausiah kepada santri dan guru, serta menanamkan nilai-nilai keislaman dalam setiap aktivitas bersama mereka. Santri, guru (asâtidz), dan masyarakat sekitar pesantren memandang kiai sebagai sosok yang dihormati dan dijadikan panutan dalam urusan

para santri dalam membentuk karakter mereka. Dalam kegiatan pramuka, para santri dididik kemandirian, tanggung jawab, disiplin, kerja sama tim, kepemimpinan, dan cinta tanah air. Program ini juga menjadi wasilah untuk mengembangkan keterampilan hidup seperti membuat tenda, menali simpul, memasak, hidup di alam terbuka, dan lain-lain. Keterampilan ini berguna bagi para santri dalam menghadapi tantangan kehidupan nyata.

Pramuka di Darunnajah juga didesain untuk menumbuhkan jiwa sosial dan kemanusiaan para santri untuk peduli pada sesama, lingkungan, dan masyarakat sekitar. Tak hanya itu, Pramuka di Pesantren Darunnajah juga bertujuan untuk menumbuhkan rasa cinta tanah air. Pramuka menanamkan rasa nasionalisme dan cinta tanah air melalui pembelajaran tentang lambang-lambang negara, sejarah, dan kearifan lokal.

Di Darunnajah sendiri ada gerakan khusus yang dinamakan Sabelana. Sabelana merupakan kepanjangan dari Santri Bela Negara. Kegiatan sabelana bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai bela negara kepada para santri, seperti cinta tanah air, semangat perjuangan, dan rasa nasionalisme. Sabelana dilakukan dengan pembagian tugas secara teratur dan terjadwal. Para santri dibagi menjadi kelompok regu yang dipimpin oleh seorang ketua regu. Kegiatan ini melatih kedisiplinan dan jiwa kepemimpinan santri.

Secara umum, kegiatan kepramukaan di Pesantren Darunnajah dikoordinir oleh Departemen Pengasuhan Santri (DPS). Di struktur DPS ada bagian Majelis Pembimbing Koordinator Harian (Mabikori). Mabikori di Pesantren Darunnajah terdiri dari 7 orang guru (ustadz) yang mempunyai pengalaman dalam bidang kepramukaan. Mabikori inilah yang berfokus kepada kegiatan kepramukaan santri.

Dalam mengontrol jalannya kepramukaan di Pesantren Darunnajah, Mabikori dibantu oleh bagian Koordinator dari kelas 6. Santri dari kelas 1 sampai dengan kelas 5 terbagi menjadi beberapa gugus depan. Alur jalannya kepramukaan di Pesantren Darunnajah:

- a. Pengasuh Pesantren (Kiai): Pelindung
- b. Departemen Pengasuhan Santri: Penanggungjawab
- c. Mabikori: Pengontrol dan Pembimbing Koordinator dari santri kelas 6, mengevaluasi kegiatan kepramukaan secara umum

- d. Bagian Koordinator: Membuat silabus materi kepramukaan, membagi gugus depan, mengontrol kegiatan pramuka santri, mengevaluasi kegiatan kepramukaan santri
- e. Santri kelas 1 -5: Mengikuti kegiatan kepramukaan sesuai dengan jadwal dan silabus yang sudah ditentukan

## MANAJEMEN EKSTRAKURIKULER

Kegiatan ekstrakurikuler adalah aktivitas tambahan di luar jam pelajaran formal yang dilakukan oleh santri di pesantren. Kegiatan ini bertujuan untuk mengembangkan potensi, minat, dan bakat santri dalam berbagai bidang, baik itu olahraga, seni, keterampilan, kepemimpinan, maupun sosial. Selain mendukung perkembangan fisik dan mental, ekstrakurikuler juga membantu membentuk karakter, meningkatkan kemampuan sosial, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dan disiplin. Ini akan menjadi bekal santri ketika mereka lulus dari Pesantren Darunnajah dan berkiprah di masyarakat.

Kegiatan ekstrakurikuler di Pesantren Darunnajah bukan hanya sekadar pengisi waktu luang, tetapi merupakan sarana pembentukan karakter, pengembangan potensi, serta bekal keterampilan bagi santri. Kegiatan ekstrakurikuler ini dirancang untuk mendukung perkembangan santri secara holistik, baik dari aspek fisik, mental, spiritual, hingga keterampilan hidup.

Di Pesantren Darunnajah, kegiatan ekstrakurikuler dikontrol langsung oleh bagian pengasuhan santri. Dalam menjalankan tugas pengawasan, bagian pengasuhan santri membentuk tim dari para guru yang mahir dalam bidangnya. Para guru yang menjadi pembimbing dalam kegiatan ekstrakurikuler, mereka akan ikut melatih para santri dan menilai perkembangannya.

Kegiatan ekstrakurikuler di Darunnajah terdiri dari 4 kategori, yaitu:

## Ekstrakurikuler wajib

Ekstrakurikuler wajib di Pesantren Darunnajah terdiri dari Tapak Suci, Pramuka, Latihan Pidato. Tapak Suci merupakan salah satu cabang seni bela diri yang diadaptasi dari pencak silat. Kegiatan ini tidak hanya melatih fisik para santri, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keberanian, kejujuran, dan ketangguhan mental. Dengan mengikuti Tapak Suci, santri diajarkan untuk mampu menjaga diri, mengendalikan emosi, serta menjaga kehormatan diri dan orang lain.



**Gambar 4.4:** Ekstrakurikuler Wajib di Pesantren

Sementara itu, Pramuka di Pesantren Darunnajah berperan besar dalam menanamkan rasa cinta tanah air, kepemimpinan, dan kemandirian. Pramuka telah menjadi bagian integral dari sistem pendidikan di pesantren, yang melatih santri dalam berbagai keterampilan hidup, seperti pertolongan pertama, hingga keterampilan bertahan hidup di alam. Bahkan, Pendiri Pesantren Darunnajah Drs. K.H. Mahrus Amin membentuk satuan khusus dalam kepramukaan Darunnajah yang disebut dengan Santri Bela Negara atau Sabelana. Melalui kegiatan Pramuka, santri juga belajar bekerja sama dalam tim, mengembangkan jiwa kepemimpinan, dan beradaptasi dengan berbagai tantangan yang dihadapi dalam kehidupan.

Kegiatan Latihan Pidato atau Muhadharah di Darunnajah adalah salah satu program yang sangat penting dalam membangun rasa percaya diri dan kemampuan komunikasi santri. Setiap santri diberikan kesempatan untuk berlatih berbicara di depan umum dalam berbagai bahasa, termasuk bahasa

Arab, Inggris, dan Indonesia. Latihan ini bertujuan untuk mempersiapkan santri agar mampu menyampaikan ide dan pemikiran mereka dengan baik, serta berani berbicara di hadapan banyak orang.

### Ekstrakurikuler olahraga

Ekstrakurikuler olahraga di Darunnajah menjadi ekstrakurikuler yang sangat digemari oleh para santri. Berbagai macam cabang olahraga ada di Darunnajah. Pesantren Darunnajah menyediakan beragam cabang olahraga yang dapat dipilih oleh santri sesuai dengan minat dan bakat mereka. Beberapa cabang olahraga yang populer di kalangan santri adalah bulu tangkis dan tenis meja, yang kerap dijadikan ajang kompetisi internal di kalangan santri. Selain itu, olahraga gymnastic atau senam juga mulai banyak diminati, karena melatih kelenturan, keseimbangan, dan konsentrasi.



**Gambar 4.5:** Ekstrakurikuler Olahraga

Untuk olahraga beregu, cabang seperti rugby, voli, dan basket menjadi favorit para santri yang menyukai tantangan dan kerja tim. Melalui olahraga ini, santri tidak hanya belajar keterampilan teknis, tetapi juga nilai-nilai penting seperti kerja sama, solidaritas, dan strategi. Futsal juga menjadi salah satu cabang olahraga yang sangat diminati, dengan fasilitas lapangan yang memadai dan sering dijadikan tempat untuk latihan maupun kompetisi antar santri.

## **Ekstrakurikuler kesenian**

Di Pesantren Darunnajah kegiatan ekstrakurikuler dalam bidang kesenian terus maju dan berkembang. Beberapa cabang seni yang menjadi bagian ini adalah hadroh/mawawis, kaligrafi, band, manga, grafiti, dan karikatur.

Ekstrakurikuler dalam bidang kesenian sangat penting dalam kaitannya menyeimbangkan kegiatan-kegiatan di Darunnajah. Dalam acara-acara pesantren, tiap kali para santri menampilkan bakat seninya. Mereka yang sudah banyak latihan dalam kelompok ekstrakurikuler tersebut biasanya mewakili teman-temannya dalam penampilan.



**Gambar 4.6:** Ekstrakurikuler Kesenian

Tujuan ekstrakurikuler kesenian di Pondok Pesantren Darunnajah adalah untuk mengembangkan kreativitas dan apresiasi seni para santri, sekaligus memperkaya pengalaman mereka dalam bidang budaya. Melalui kegiatan ini, santri diajak untuk mengekspresikan diri secara positif dan mengasah keterampilan seni yang selaras dengan nilai-nilai Islam.

## **Ekstrakurikuler Keterampilan**

Ekstrakurikuler keterampilan di Pesantren Darunnajah terdiri dari Santri Pecinta Alam (Sapala), Pasukan Pengibar Bendera (Paskibra), dan Marching Band. Sapala bertujuan untuk menumbuhkan kecintaan terhadap alam, sekaligus melatih kemampuan bertahan hidup, eksplorasi, dan kepedulian lingkungan. Sementara itu, Paskibra berfokus pada pembinaan kedisiplinan,

untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Ini melibatkan beberapa tahapan:

- Analisis situasi saat ini yaitu mendata jumlah dan kualifikasi SDM yang ada dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan SDM saat ini.
- Proyeksi kebutuhan masa depan dengan memperkirakan pertumbuhan jumlah santri, menganalisis rencana pengembangan program pendidikan, dan memprediksi kebutuhan tenaga pengajar dan staf pendukung.
- Analisis gap dengan cara membandingkan situasi saat ini dengan kebutuhan masa depan dan mengidentifikasi kekurangan atau kelebihan SDM.
- Penyusunan strategi yaitu dengan merencanakan program rekrutmen, merancang program pengembangan SDM internal, dan mempertimbangkan opsi *outsourcing* untuk kebutuhan tertentu.
- Perencanaan anggaran dengan menyusun estimasi biaya untuk rekrutmen dan pengembangan SDM dan mengalokasikan sumber daya finansial untuk implementasi rencana.

### **Rekrutmen dan seleksi**

---

Proses perekrutan yang transparan dan berbasis kompetensi diperlukan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas. Proses rekrutmen dan seleksi di pesantren harus mempertimbangkan: 1). Penyusunan kriteria dan kualifikasi yang jelas untuk setiap posisi; 2). Metode rekrutmen yang sesuai baik internal atau eksternal; 3). Proses seleksi yang melibatkan tes kompetensi dan wawancara; 4). Pertimbangan aspek akhlak dan kesesuaian dengan nilai-nilai pesantren; 5). Transparansi dalam proses seleksi.

Departemen SDM membuka rekrutmen bagi calon kader dari kalangan guru, dosen, dan karyawan. Hal ini disesuaikan dengan kebutuhan lembaga pada bidang-bidang yang ada di bawah seluruh elemen pesantren. Dalam proses tersebut, para calon kader akan diseleksi sesuai jadwal yang ditetapkan dengan mengikuti ujian kompetensi. Setelah itu, apabila mereka diterima wajib mengikuti pembekalan sebelum ditempatkan pada pos yang

memerlukannya. Setelah beberapa tahun bertugas, para calon kader jika memiliki rekam jejak yang positif dalam pengabdianya akan diizinkan mendaftarkan diri menjadi seorang kader.

Departemen SDM juga mengatur dalam pemerataan tugas para kader dari kalangan guru, dan karyawan. Hal ini dilakukan dengan membuat sistem perhitungan beban kerja guru, dan karyawan sesuai arahan dari Pimpinan. Dalam aspek penambahan tugas kepanitiaan, pihak SDM memberi masukan dan saran terkait formasi setiap kepanitiaan berkoordinasi dengan Departemen dan lembaga terkait. Hal ini untuk memastikan dan mendata program kerja setiap bagian dan kepanitiaan serta kebutuhan SDM setiap bagian.

### **Pengembangan kompetensi**

---

Program pelatihan dan pengembangan perlu dirancang untuk meningkatkan kualitas ustadz/ustadzah dan staf pesantren. Pengembangan kompetensi SDM pesantren meliputi: 1). Program pelatihan reguler untuk meningkatkan keterampilan mengajar; 2). Kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi; 3). Pelatihan manajemen dan kepemimpinan untuk posisi struktural; 4). Program pengembangan spiritual dan karakter; 5). Rotasi tugas untuk memperluas pengalaman.

Pengembangan kompetensi SDM pesantren bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pelayanan. Program ini mencakup:

- Pelatihan reguler di antaranya *workshop* metode pengajaran modern, pelatihan teknologi informasi untuk mendukung pembelajaran dan seminar pengembangan kurikulum
- Pendidikan lanjutan melalui program beasiswa untuk melanjutkan studi, kerja sama dengan perguruan tinggi untuk program gelar dan pengembangan kepemimpinan dengan mengadakan pelatihan manajemen untuk posisi struktural dan program *mentoring* oleh senior.
- Pengembangan spiritual dengan mengadakan kajian rutin untuk meningkatkan pemahaman agama dan *retreat* spiritual untuk memperkuat karakter.

- Rotasi dan pengayaan pekerjaan melalui program pertukaran ustadz antar pesantren dan pemberian tanggung jawab baru untuk memperluas pengalaman
- Pengembangan kompetensi harus mencakup aspek intelektual, spiritual, dan manajerial untuk membentuk SDM pesantren yang komprehensif (Widodo, 2025).

### Manajemen kinerja

Sistem evaluasi kinerja yang objektif dan berkeadilan perlu diterapkan untuk memotivasi SDM pesantren. Sistem manajemen kinerja di pesantren perlu memperhatikan: (1). Penyusunan indikator kinerja yang jelas dan terukur; (2). Evaluasi kinerja berkala baik semesteran maupun tahunan; (3). *Feedback* konstruktif untuk perbaikan; (4). Penghargaan bagi SDM berprestasi; (5). Tindak lanjut hasil evaluasi untuk pengembangan SDM. Hijazi menekankan pentingnya modernisasi sistem manajemen kinerja di pesantren untuk meningkatkan profesionalisme (Hijazi, 2025).

Sistem manajemen kinerja di pesantren bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu berkontribusi optimal terhadap tujuan pesantren. Ini melibatkan:

- Penetapan standar kinerja dengan cara menyusun indikator kinerja utama (IKU) untuk setiap posisi dan menentukan target yang jelas dan terukur;
- *Monitoring* kinerja melalui observasi kelas untuk ustadz/ustadzah dan evaluasi berkala terhadap pencapaian target;
- Evaluasi kinerja dengan penilaian kinerja semesteran maupun tahunan, *self-assessment* oleh SDM dan penilaian 360 derajat baik dari atasan, rekan, dan santri;
- *Feedback* dan coaching yaitu dengan cara pemberian umpan balik konstruktif dan sesi *coaching* untuk perbaikan kinerja;
- Tindak lanjut hasil evaluasi melalui penyusunan rencana pengembangan individu dan pertimbangan untuk promosi atau rotasi.

## Kompensasi dan Kesejahteraan

Pesantren perlu memperhatikan aspek kesejahteraan SDM untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas. Perhatian terhadap kesejahteraan SDM dapat meningkatkan motivasi, loyalitas dan dedikasi terhadap pesantren (Mustika et al., 2024). Aspek kompensasi dan kesejahteraan meliputi: (1). Penyusunan struktur gaji yang adil dan kompetitif; (2). Tunjangan kesehatan dan pendidikan; (3). Fasilitas perumahan untuk *ustadz/ustadzah*; (4). Program pensiun atau tabungan hari tua; (5). Penghargaan non-finansial (pengakuan, kesempatan pengembangan diri).

Aspek kompensasi dan kesejahteraan di pesantren perlu dirancang dengan mempertimbangkan keseimbangan antara keterbatasan sumber daya dan kebutuhan SDM. Ini mencakup:

- Struktur gaji yaitu melalui penyusunan skala gaji berdasarkan kualifikasi dan pengalaman dan penyesuaian gaji berkala berdasarkan kinerja dan masa kerja;
- Tunjangan di antaranya tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan untuk anak dan tunjangan hari raya;
- Fasilitas di antaranya penyediaan perumahan atau asrama untuk *ustadz/ustadzah* dan fasilitas ibadah dan olahraga;
- Jaminan masa depan dengan program pensiun atau tabungan hari tua dan asuransi jiwa dan kesehatan;
- Penghargaan non-finansial di antaranya pengakuan atas prestasi (misalnya: *ustadz/ustadzah* teladan) dan kesempatan untuk mengikuti program haji/umrah.

## PROSES SELEKSI KADER PESANTREN

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting dalam pembentukan karakter dan pengembangan ilmu pengetahuan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif, terutama dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Kader adalah orang yang mempunyai potensi, dedikasi, dan loyalitas untuk membantu Yayasan atau Pesantren, dan diangkat oleh Yayasan atau Pesantren sebagai pejuang penerus cita-cita luhur lembaga (Manaf, 2015). Kader pondok pesantren merupakan individu-individu terpilih yang dipersiapkan secara sistematis untuk menjadi penerus nilai, tradisi, dan kepemimpinan pesantren. Proses kaderisasi di pesantren tidak hanya menekankan pada aspek akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter, spiritualitas, dan kemampuan sosial. Tahapan kaderisasi biasanya meliputi rekrutmen kader potensial sejak dini, jalur pendidikan umum dan khusus, evaluasi bertahap, serta magang untuk mempraktikkan hasil pendidikan yang telah diperoleh. Dengan demikian, kader pesantren diharapkan mampu menjadi teladan dan pemimpin yang berjiwa pendidik, menginternalisasi nilai-nilai luhur pesantren, serta mampu menghadapi tantangan zaman tanpa meninggalkan akar tradisi yang telah diwariskan (Muid et al., 2024).

Keberadaan kader di pondok pesantren juga sangat strategis dalam menjaga kesinambungan peran pesantren sebagai lembaga pendidikan, pengembangan masyarakat, dan penjaga nilai-nilai keislaman. Melalui proses pendampingan dan pemberdayaan, kader pesantren dibina agar mampu menjadi agen perubahan di tengah masyarakat, menumbuhkan kehidupan sosial yang harmonis, serta membumikan nilai-nilai toleransi (Hasan & Abidin, 2024). Kiai sebagai figur sentral memberikan keteladanan dalam kepemimpinan, sehingga para kader yang lahir dari pesantren tidak hanya menguasai ilmu agama, tetapi juga memiliki integritas, kejujuran, kecerdasan, dan kepedulian sosial yang tinggi<sup>4</sup>. Dengan demikian, kader pondok pesantren menjadi aset penting dalam menciptakan generasi yang unggul secara intelektual, spiritual, dan sosial.

Proses pendidikan para kader Pondok Pesantren memiliki beberapa tahapan (Zarkasyi, 2005) sebagai berikut :

**Proses Pertama** melalui pengarahan. Para kader dari santri, guru, dosen, dan karyawan selalu mendapatkan arahan orientasi pendidikan dan tugas selama mereka berada di pesantren. Pimpinan dan Direktur kelembagaan secara rutin mengumpulkan mereka pada forum-forum yang terjadwal. Di situ disampaikan penjelasan nilai-nilai filosofis lembaga yang

3. Metode Pengajaran Modern: (1) *Active learning*; (2) *Problem-Based Learning*; (3) *Project-Based Learning*; (4) *Flipped Classroom*;
4. Teknologi Informasi dan Komunikasi: (1). Pengelolaan sistem informasi akademik; (2) *E-Learning* dan *Blended Learning*; (3) Penggunaan media sosial untuk *branding* pesantren; (4) Keamanan siber dan etika digital;
5. Kewirausahaan dan Pengembangan Ekonomi Pesantren: (1) Manajemen unit usaha pesantren; (2) Pengembangan produk halal; (3) Pemasaran digital; (4) Kerja sama dengan sektor industri;
6. Bimbingan dan Konseling: (1) Teknik konseling islami; (2) Penanganan masalah psikososial santri; (3) Bimbingan karier berbasis potensi santri;
7. Manajemen Keuangan dan Akuntansi: (1) Perencanaan anggaran pesantren; (2) Akuntansi dan pelaporan keuangan; (3) Audit internal dan eksternal.

Beberapa pelatihan yang sudah dilaksanakan di beberapa pesantren diantaranya sebagai berikut: *Ta'bil* mata pelajaran baik pesantren maupun negeri, peningkatan Bahasa Arab dan Inggris, kompetensi desain grafis, produksi film pendek, fotografi, kesekretariatan, ketatausahaan, manajemen perhotelan, *Training of Trainers* (ToT) bagi Pelatih dan Wasit beberapa cabang olahraga, *digital marketing* dan *website*, *Microsoft Excel*, *Word*, dan *Power Point*, Penulisan, manajemen Keuangan dan Audit Keuangan, dan manajemen pembangunan dan infrastruktur. Adapun agenda seminar, departemen ini merencanakan beberapa topik terkait dengan isu-isu kekinian seperti: pendidikan bagi Generasi Z dan Alpha, psikologi, arsitektur, data analisis, akuntansi dan keuangan, teknologi informasi, pemasaran, dan *In House Training* (IHT) di setiap awal tahun ajaran baru.

### **Metode Pelatihan**

---

Beberapa metode pelatihan yang biasanya di lakukan dalam pelatihan di antaranya adalah:

1. *Workshop* dan Seminar Menghadirkan pakar dan praktisi untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman terkini dalam berbagai aspek manajemen pesantren;

2. Pelatihan Berbasis Proyek Peserta pelatihan mengerjakan proyek nyata yang relevan dengan kebutuhan pesantren mereka, misalnya menyusun rencana strategis atau mengembangkan sistem *E-Learning*;
3. *Mentoring* dan *Coaching* Program pendampingan jangka panjang oleh mentor berpengalaman untuk membantu implementasi hasil pelatihan di pesantren;
4. *E-Learning* dan *Blended Learning* Pemanfaatan *platform* pembelajaran *online* untuk memberikan akses pelatihan yang lebih luas dan fleksibel;
5. Studi banding kunjungan ke pesantren atau lembaga pendidikan lain yang telah berhasil mengimplementasikan praktik terbaik dalam manajemen SDM;
6. *Action Research* Mendorong peserta untuk melakukan penelitian tindakan di pesantren mereka guna mengidentifikasi masalah dan solusi yang kontekstual.

### **Tantangan dan Solusi dalam mengadakan Pelatihan dan *Upgrading* Pesantren**

---

1. Tantangan: (1). Keterbatasan sumber daya finansial. Banyak pesantren menghadapi kendala anggaran untuk menyelenggarakan program pelatihan berkualitas; (2). Resistensi terhadap perubahan. Sebagian pengelola dan pengajar mungkin enggan mengadopsi metode dan teknologi baru karena merasa nyaman dengan cara tradisional; (3). Keragaman latar belakang SDM pesantren. Perbedaan tingkat pendidikan dan pengalaman di antara SDM pesantren dapat menyulitkan penyusunan program pelatihan yang sesuai untuk semua; (4). Kontinuitas program pelatihan. Memastikan keberlanjutan dan konsistensi program pelatihan dalam jangka panjang (Samin et al., 2025: 42);
2. Solusi: (1). Kerja sama dengan lembaga pendidikan tinggi dan pemerintah. Menjalin kemitraan untuk mendapatkan dukungan finansial, teknis, dan akademis dalam penyelenggaraan pelatihan; (2). Pendekatan bertahap dalam implementasi perubahan. Memperkenalkan

inovasi secara gradual dengan mempertimbangkan kesiapan SDM dan infrastruktur pesantren; (3). Customisasi program pelatihan. Merancang program pelatihan yang berjenjang dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing kelompok SDM di pesantren; (4). Pembentukan komunitas praktisi. Memfasilitasi pertukaran pengalaman dan pembelajaran antar-pesantren melalui forum atau komunitas daring; (5). Sistem *reward* dan pengakuan. Memberikan insentif dan pengakuan bagi SDM yang berhasil mengimplementasikan hasil pelatihan di pesantren.

## SEJARAH KADERISASI SDM DI DARUNNAJAH

Pondok Pesantren Darunnajah merupakan salah satu lembaga Pendidikan kaderisasi. Di lembaga ini penerapan sistem kaderisasi menjadi skala prioritas bagi para pengelola di dalamnya (Arief, 2022). Kepemimpinan di pesantren memerlukan persiapan yang panjang dan dijalankan secara organik, agar organisasi dapat bertahan di tengah-tengah masyarakat. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara konsisten menjadi kata kunci sejak Darunnajah berdiri.

Dalam sejarahnya, Darunnajah memiliki proses yang cukup rumit untuk menjadi sebuah pesantren di tengah kota besar. Secara embrio, lembaga ini didirikan oleh Wakifnya, KH. Abdul Manaf Mukhayyar, pada tahun 1938 dengan tiga orang pengelola. Jumlah yang sangat terbatas ini lambat laun bertambah. Kiai Abdul Manaf mengajak beberapa orang terlibat di lembaganya yang saat itu masih berbentuk Madrasah Ibtidaiyyah di daerah Petunduhan (sekarang Senayan). Dalam perjalanannya, pada 30 Desember 1960, beliau berkongsi dengan rekan-rekannya mendirikan Yayasan Kesejahteraan Masyarakat Islam (YKMI). Susunan struktur pengurus yayasan ini adalah sebagai berikut; H. M. Kosim (Ketua), K.H. Kamaruzzaman (sekretaris), KH. Abdul Manaf Mukhayyar (bendahara). Lembaga ini dibentuk dalam rangka mewujudkan cita-cita pendirian Pondok Pesantren Darunnajah pada waktu itu (Amin, 2008).

Para pengurus YKMI memberikan mandat kepada K.H. Mahrus Amin untuk pencaanaan pendirian pondok pesantren Darunnajah di wilayah Ulujami Pesanggrahan. Tanah ini merupakan kontribusi dari kekayaan pribadi KH. Abdul Manaf Mukhayyar sebagai wakaf untuk kemaslahatan pendidikan. Tepat pada 1 April 1974, kegiatan belajar para santri dimulai di tempat ini. Aktivitas di awal-awal hanya diikuti tiga orang santri saat itu. KH. Mahrus Amin dengan gigih dan tekun terus mengembangkan dan melakukan banyak lobi ke berbagai pihak. Kondisi pengurus YKMI yang sebagian kurang aktif, berakhir dengan dibubarkannya lembaga ini. Para pendiri Pesantren Darunnajah, KH. Abdul Manaf Mukhayyar, KH. Marus Amin, dan KH. Kamaruzzaman kemudian berinisiatif mendirikan yayasan baru yang berperan menaungi lembaga pendidikan pesantren tersebut (Amin, 2008). Lembaga tersebut bernama Yayasan Darunnajah. Hingga saat ini, inilah lembaga yang dapat bertahan menaungi Pondok Pesantren Darunnajah.

Sejak awal, para pendiri Pondok Pesantren Darunnajah telah menyadari pentingnya para kader yang akan melanjutkan cita-cita pesantren (Setiono et al., 2014). Pada tahun 1959, KH. Abdul Manaf mengirimkan putra pertamanya, Saifuddin Arif, untuk belajar di Pondok Modern Darussalam Gontor. Hal ini kemudian diikuti oleh adik-adiknya yang lain. Sebelum itu, beliau juga mengirim Kamaruzzaman ke Yogyakarta untuk kuliah S-1 (Amin, 2008). Beliaulah yang mengusulkan kepada KH. Abdul Manaf untuk mendirikan pesantren, yang berlokasi di wilayah Ulujami Jakarta Selatan, mengikuti sistem Pondok Modern Darussalam Gontor. Di sini tampak usaha K.H. Abdul Manaf yang konkret mempersiapkan sumber daya manusia bagi keberlangsungan pondok di kemudian hari.

## **PERATURAN SDM/KADER DI DARUNNAJAH**

Program kaderisasi yang terdiri dari Kader Darunnajah dan Kader Umat memerlukan peraturan sebagai pijakan mengelola kegiatan. Para kader yang sedang menjalani proses pendidikan baik di bidang akademik dan

non-akademik akan merujuk pada aturan mendetail yang telah ditetapkan Pimpinan tertuang dalam peraturan kaderisasi. Untuk proses perumusan aturan, Pimpinan menunjuk Tim Kader dalam menyusun peraturan kader, menangani administrasi calon kader, *monitoring* dan pembinaannya di bawah koordinasi bidang Pesantren yang dijalankan oleh Departemen Sumber Daya Manusia. Di antara aturan-aturan Kader di lingkungan Darunnajah adalah sebagaimana berikut (Manaf, 2015).

### **Kader Darunnajah**

---

Kader Darunnajah adalah seseorang yang secara sukarela dipersiapkan dan disahkan oleh Yayasan dalam rangka menjalankan roda organisasi di bawah naungan Yayasan Darunnajah untuk melanjutkan cita-cita para pendiri (Manaf, 2015). Kader ini melekat pada diri sendiri dan tidak diwariskan kepada keturunannya. Status kader bersifat selamanya hingga akhir hayat yang bersangkutan. Sementara Kader Umat adalah seseorang yang bersedia disiapkan dan diangkat oleh Yayasan Darunnajah atau lembaga pendidikan di Darunnajah untuk kepentingan umat secara umum. Ia memiliki kewajiban kembali serta mengabdikan ke lembaga yang mengirimnya. Kader ini tidak bersifat selamanya berada di lingkungan Darunnajah. Ia memiliki keterikatan pada batas-batas waktu sesuai aturan yang ditetapkan pada waktu tertentu saja, dan boleh berkhidmah di tempat lain apabila masa pengabdianya telah selesai. Kader Umat terdiri dari program Bantuan Darunnajah, dispensasi biaya pendidikan, pinjaman lunak untuk pendidikan S2 dan S3, beasiswa dari pihak ketiga atas rekomendasi Darunnajah, dan biaya sendiri pendidikan S2 dan S3.

Bagi calon kader Darunnajah, ada beberapa prosedur yang harus diikuti. Di antaranya mengajukan surat permohonan yang ditujukan kepada Pimpinan Pesantren dengan tembusan kepada Yayasan melalui Bagian Administrasi masing-masing Pesantren. Surat ditandatangani oleh calon kader yang disetujui oleh orang tua atau wali, suami/istri calon kader. Prosedur formal ini sejalan dengan konsep rekrutmen terstruktur dalam manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang dikemukakan oleh Prahendratno

margin bagi para kader. Kebijakan batas waktu dan sistem angsuran ini sejalan dengan konsep manajemen pembiayaan pendidikan, yang menjelaskan bahwa penetapan masa studi maksimal bertujuan untuk efisiensi dan efektivitas pendidikan (Siahaan, 2023), di mana kader diharapkan dapat menyelesaikan studinya sesuai dengan masa tempuh kurikulum yang telah dirancang. Pemberian kelonggaran waktu pengembalian tanpa margin atau bunga merupakan bentuk kemudahan yang diberikan kepada kader untuk mengurangi beban finansial, sekaligus mencerminkan prinsip pinjaman lunak yang memberikan akses pendidikan dengan persyaratan yang lebih meringankan dibandingkan pinjaman komersial pada umumnya.

Fasilitas berikutnya yaitu beasiswa dari pihak ketiga atas rekomendasi Darunnajah. Mereka yang berhak menerima ini dengan ketentuan berikut:

- Guru, administrator, dan karyawan tetap;
- Memenuhi persyaratan dari pihak ketiga, pemberi beasiswa;
- Prioritas beasiswa dari pihak ketiga untuk kader pesantren;
- Jika tidak terpenuhi dilimpahkan ke kader umat;
- Rekomendasi pesantren atau Yayasan;
- Telah menjalani masa pengabdian minimal dua tahun sebelum menerima beasiswa;
- Tidak terikat dengan instansi dan lembaga lain saat mengajukan beasiswa hingga;
- menyelesaikan kewajiban pengabdian;
- Sehat jasmani dan rohani;
- Berkelakuan baik, berprestasi, berdedikasi, dan loyal;
- Direkomendasi oleh atasan langsung;
- Mengajukan permohonan tertulis;
- Seleksi administrasi;
- Disetujui oleh Pimpinan Pondok Pesantren dan Ketua Yayasan Darunnajah.

Sistem rekomendasi beasiswa pihak ketiga ini mencerminkan konsep manajemen beasiswa berbasis rekomendasi institusi yang dikemukakan dalam program LPDP (LPDP, 2025), yang menjelaskan bahwa dalam

program beasiswa tertentu, pendaftar yang berasal dari institusi tertentu wajib melampirkan surat usulan atau surat rekomendasi yang ditandatangani oleh pejabat yang membidangi pembinaan atau pengembangan SDM pada institusi tersebut. Sistem prioritas yang diberikan kepada kader pesantren sebelum dilimpahkan ke kader umat merupakan bentuk strategi alokasi sumber daya yang mempertimbangkan hierarki kepentingan organisasi, sekaligus memastikan bahwa investasi pendidikan dapat memberikan manfaat optimal bagi pengembangan institusi pesantren melalui pengabdian penerima beasiswa.

Para penerima beasiswa di atas berlaku ketentuan-ketentuan yang sama dalam aspek pelanggaran dan sanksinya. Adapun yang terakhir adalah bagi para kader yang berusaha membiayai sendiri proses pendidikannya. Mereka menyiapkan seluruh pembiayaan belajarnya di tingkat Strata-1, Strata-2, dan Strata-3. Bagi mereka tidak ada kewajiban dan keterikatan apapun dengan lembaga karena tidak ada pembiayaan dan rekomendasi yang dikeluarkan oleh lembaga. Mereka akan tetap mendapatkan hak-haknya sebagaimana guru dan dosen biasa sesuai aturan yang berlaku di Darunnajah.

## **Evaluasi dan Tindaklanjut**

---

Beberapa evaluasi dan tindak lanjut yang dapat dilakukan dalam mengevaluasi SDM yang sudah direkrut dan dikader adalah sebagai berikut:

- **Penilaian Efektivitas Pelatihan**  
Melakukan evaluasi pasca-pelatihan untuk mengukur peningkatan kompetensi peserta dan dampaknya terhadap kinerja pesantren;
- **Monitoring Implementasi**  
Memantau penerapan hasil pelatihan di pesantren dan memberikan dukungan teknis yang diperlukan;
- **Pengembangan Berkelanjutan**  
Menyusun rencana pengembangan SDM jangka panjang berdasarkan hasil evaluasi dan kebutuhan pesantren.

Di Darunnajah sendiri, dalam proses pengawalan para kader yang melanjutkan studi, Departemen SDM mewajibkan membuat laporan tertulis. Mereka harus melaporkan kegiatan akademik dalam setiap semester dan hasil pencapaian indeks prestasi yang telah diraih. Proses studi dalam berbagai jenjang dari Strata-1 (empat tahun), Strata-2 (tahun), dan Strata-3 (empat tahun) memerlukan pemantauan berkelanjutan pada setiap semester. Pihak lembaga perlu memerhatikan para kader agar merasa diperhatikan dan memiliki keterikatan batin. Apabila mereka telah selesai masa studi, mereka akan kembali ke lembaga dan siap ditugaskan di bagian yang memerlukan. Tidak sedikit para kader yang enggan kembali berkhidmah di lembaga yang mengirim, karena mereka merasa tidak diperhatikan oleh lembaga tersebut. Mereka cenderung memilih untuk keluar dan berkiperah di tempat lain yang menjadi pilihannya karena lebih menjanjikan dalam meniti karier di masa depan (Nadira, 2023).

Pihak SDM mengadakan evaluasi setiap semester bagi para kader. Mereka dinilai dari berbagai aspek, di antaranya prestasi, dedikasi, loyalitas dan tanpa cacat. Seorang kader harus memiliki prestasi dalam tugasnya. Jika ia tidak berhasil mencapai prestasi tertentu, kader hanya sekadar menjalankan rutinitas saja tanpa berpikir untuk kemajuan lembaga. Selain itu, ia juga harus memiliki dedikasi kepada lembaga. Apa pun yang dilakukan baik pekerjaan, pikiran, dan waktu dalam rangka mewujudkan keberhasilan lembaga. Ia dapat fokus dengan tugas-tugasnya untuk mengejar target kesuksesan. Keberhasilan individu akan memacu keberhasilan lembaga. Di samping itu, seorang kader juga harus memiliki loyalitas kepada lembaga. Ia setia dengan pekerjaan dan para pimpinan. Dengan demikian, ia merasa nyaman dan mudah menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Proses evaluasi juga dilakukan dengan merekap hasil proses pendidikan kaderisasi yang dijalankan. Seorang kader tidak boleh memiliki cacat baik akhlak, akademik, ataupun kompetensi. Para kader diharapkan memiliki ketiga unsur ini, karena jika terdapat kecacatan pada salah satunya akan mencederai proses kaderisasi. Tentu saja, ke depannya pada saat kader tampil sebagai seorang pemimpin, orang lain akan melihat dan menilai sebagai titik

kelemahan dan kekurangan. Muncullah di situ persoalan kepemimpinan yang menjadi tantangan berkelanjutan (Arief, 2022).

Dalam mengevaluasi kepada para kader, Pimpinan dan Departemen SDM memberikan penilaian perkembangan beberapa catatan selama satu semester. Target evaluasi untuk mengetahui proses pendidikan kader dalam pengabdian di bidang-bidang tertentu selama enam bulan. Jika terdapat berbagai hal yang kurang sesuai, akan dievaluasi dan yang bersangkutan akan diberikan peringatan sebagai bentuk perbaikan. Penilaian kemudian dilanjutkan di akhir tahun sebagai evaluasi tahunan. Para kader dinilai dari berbagai aspek; prestasi, dedikasi, loyalitas, dan tanpa cacat (Riduwan, 2023). Penilaian para kader di masa ini dalam rangka perbaikan pada tahun berikutnya. Jika terdapat sesuatu yang belum tercapai sesuai perencanaan, akan menjadi catatan. Demikian pula, jika ada hal-hal berkaitan dengan pribadi seseorang karena berbagai faktor, yang bersangkutan akan ditegur dalam bentuk lisan maupun tulisan. Akan tetapi, apabila ada kader melakukan tindakan yang tidak dapat ditolerir oleh lembaga dan yang bersangkutan tidak dapat diperbaiki dan dibina, maka Pimpinan akan mencukupkan pengabdianya di lingkungan Darunnajah.

## EVALUASI, REWARD DAN PUNISHMENT

Tiga komponen kunci dalam manajemen SDM adalah evaluasi kinerja, pemberian penghargaan (*reward*), dan penerapan sanksi (*punishment*). Di bagian ini akan membahas pentingnya ketiga komponen tersebut dalam konteks manajemen SDM di pesantren.

### Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja di pesantren dilakukan untuk menilai efektivitas pengajar dan staf dalam mencapai tujuan pendidikan. Proses ini melibatkan pengamatan, penilaian, dan umpan balik terhadap kinerja individu. Evaluasi yang efektif membantu mengidentifikasi kekuatan dan area yang

perlu ditingkatkan, serta menjadi dasar untuk pengembangan profesional (Fathurrohman & Sulistiyorini, 2012). Evaluasi kinerja merupakan proses penilaian sistematis terhadap kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu. Di lingkungan pesantren, evaluasi ini dapat mencakup penilaian terhadap *ustadz/ustadzah*, staf administrasi, dan personel lainnya. Tujuan utamanya adalah untuk:

- Mengukur efektivitas kinerja;
- Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai;
- Menentukan kebutuhan pengembangan SDM;
- Memberikan umpan balik untuk perbaikan kinerja.

Sistem evaluasi yang efektif harus objektif, transparan, dan berkesinambungan. Kriteria penilaian dapat mencakup aspek pedagogis, keagamaan, dan administratif sesuai dengan tugas masing-masing pegawai.

### ***Reward (Penghargaan)***

---

Sistem *reward* atau penghargaan di pesantren bertujuan untuk memotivasi dan mengapresiasi kinerja yang baik. Pemberian *reward* yang adil dan transparan dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas staf pesantren (Aisyah et al., 2024). Pemberian *reward* bertujuan untuk memotivasi dan mempertahankan SDM berkualitas di pesantren. Bentuk *reward* dapat bervariasi, seperti: (1). Insentif finansial; (2). Promosi jabatan; (3). Pengembangan karier dan pelatihan; (4). Pengakuan dan apresiasi publik.

Sistem *reward* yang baik harus adil, konsisten, dan sesuai dengan nilai-nilai pesantren. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai.

### ***Punishment (Sanksi)***

---

*Punishment* atau sanksi diterapkan sebagai konsekuensi atas pelanggaran aturan atau kinerja yang tidak memenuhi standar. Tujuannya bukan untuk menghukum, melainkan untuk mendorong perbaikan dan pencegahan pelanggaran serupa di masa depan. *Punishment* harus diterapkan secara

daya yang ada untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Yusuf et al., 2023).

Dalam konteks pendidikan, sarana dan prasarana merupakan komponen vital yang mendukung pelaksanaan kegiatan pendidikan. Sarana mengacu pada alat atau fasilitas yang secara langsung mendukung tercapainya tujuan pendidikan, seperti ruang kelas, buku, perpustakaan, dan laboratorium. Prasarana merupakan fasilitas yang tidak secara langsung menunjang tujuan pendidikan, misalnya lokasi/tempat, lapangan olahraga, dan dana (Daryanto, dikutip dalam Syafaruddin et al., 2016).

## **2. Manajemen Sarana dan Prasarana dalam Konteks Pendidikan dan Pesantren**

---

Berdasarkan pemahaman tentang manajemen serta sarana dan prasarana, maka manajemen sarana dan prasarana pendidikan dapat didefinisikan sebagai upaya mengatur, mengelola, dan menjaga keberadaan serta fungsi sarana dan prasarana agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelancaran proses pendidikan.

Kegiatan pengelolaan ini mencakup perencanaan, pengadaan, pengawasan, penyimpanan, inventarisasi, penataan, dan penghapusan. Tujuannya adalah mengelola fasilitas pendidikan agar mendukung proses pembelajaran secara optimal (Mulyasa, 2004).

Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Permendikbudristek (2023), yang menyatakan bahwa standar sarana dan prasarana merupakan kriteria minimal fasilitas yang harus tersedia pada satuan pendidikan agar proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan.

Lebih lanjut, manajemen sarana dan prasarana dapat dipahami sebagai proses kolaboratif dalam mengatur dan mendayagunakan fasilitas pendidikan secara optimal. Proses ini meliputi analisis kebutuhan, pengadaan, pendistribusian dan pemanfaatan, pemeliharaan, inventarisasi, hingga penghapusan—yang dilaksanakan secara terpadu untuk memastikan keberlangsungan fungsi sarana dan prasarana dalam menunjang proses pembelajaran.

Dalam konteks pondok pesantren, manajemen sarana dan prasarana merupakan aspek penting dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan proses pendidikan. Manajemen ini mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan agar seluruh sumber daya yang tersedia dapat digunakan secara efektif dan efisien (Aziz et al., 2024).

Pengelolaan sarana dan prasarana di pesantren berperan ganda: memastikan seluruh fasilitas menunjang proses belajar mengajar secara optimal, sekaligus mendukung pembentukan karakter dan pembiasaan hidup disiplin para santri sesuai nilai-nilai khas pesantren.

Pelaksanaan pengelolaan yang efektif meliputi rangkaian kegiatan manajerial yang sistematis: perencanaan kebutuhan, pengadaan yang sesuai, pemeliharaan berkala, inventarisasi, hingga penghapusan aset tidak layak (Mandeha, 2017). Konsistensi dalam pelaksanaan tahapan ini memastikan fasilitas mampu mendukung proses pendidikan secara optimal, efisien, dan terukur.

Manajemen yang efektif juga berperan dalam memastikan alokasi sumber daya dilakukan secara efisien, sehingga dapat mencegah pemborosan serta meminimalisasi kerusakan yang dapat mengganggu kelancaran proses pendidikan.

### **3. Standar Nasional dan Tantangan Pengelolaan Sarana-Prasarana**

---

Standar Nasional Pendidikan, termasuk standar sarana dan prasarana, ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi melalui unit kerja yang berwenang. Pemenuhan standar ini harus memperhatikan aspek keselamatan, keamanan, kesehatan, kenyamanan, dan aksesibilitas guna mendukung proses pembelajaran yang bermutu dan berkelanjutan, sebagaimana diatur dalam Permendikbudristek Nomor 22 Tahun 2023 tentang Standar Sarana dan Prasarana (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, 2023).

Penerapan standar tersebut memastikan bahwa fasilitas pesantren memenuhi kriteria yang diperlukan untuk mendukung proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. KH. Sofwan Manaf, Pimpinan

Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, menegaskan bahwa "Majunya sebuah pesantren bisa dilihat dari banyaknya santri dan baiknya fasilitas pendidikan."

Fasilitas pendidikan yang memadai merupakan indikator kemajuan lembaga dan menunjukkan kemampuan dalam menunjang kegiatan pembelajaran secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan dalam pendayagunaan dan pengelolaannya agar tujuan pendidikan dapat tercapai optimal.

Peningkatan pembangunan di Pondok Pesantren Darunnajah difokuskan pada pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana yang diperlukan santri dan lembaga, bukan untuk menunjukkan kemegahan. Pembangunan dilakukan semata-mata untuk mendukung aktivitas dan kegiatan santri sehari-hari.

#### 4. Perspektif Islam terhadap Pengelolaan Fasilitas Pendidikan

---

Prinsip-prinsip pengelolaan sarana dan prasarana pesantren sejalan dengan prinsip pendidikan Islam yang menekankan kualitas manusia sebagai inti keberhasilan pendidikan. Kualitas pesantren tidak hanya dinilai dari kemegahan bangunan atau kelengkapan fasilitas fisik, melainkan terutama dari kualitas sumber daya manusianya, yaitu para santri.

Hal ini selaras dengan ungkapan para ulama pesantren: **المَعْلَمُ بِأَبْنَائِهِ لَا بِبِنَائِهِ** (*kualitas pondok pesantren ditentukan oleh kualitas santrinya, bukan oleh gedung-gedungnya*)

Dengan tersedianya gedung dan fasilitas yang memadai, para guru dan santri diharapkan dapat memanfaatkannya secara optimal. Dukungan sarana dan prasarana yang baik akan memperkuat proses pembelajaran dan pembentukan karakter santri. Dengan demikian, kualitas santri menjadi fokus utama dan tujuan hakiki setiap pembangunan di pesantren.

Namun, hingga saat ini masih banyak pesantren yang mengalami kendala dalam penggunaan dan pemeliharaan fasilitas secara optimal, meskipun telah menerima bantuan dari pemerintah maupun masyarakat. Permasalahan ini umumnya disebabkan oleh rendahnya perhatian terhadap

fasilitas dan lemahnya pengelolaan yang efisien (Fauzan, 2018). Efektivitas pengelolaan dapat diwujudkan melalui analisis kebutuhan, pengadaan, pencatatan (inventarisasi), dan pertanggungjawaban (Subroto, 2010).

Dalam Al-Qur'an, terdapat ayat yang secara tidak langsung menggambarkan pentingnya sarana dan prasarana dalam mendukung tercapainya hasil yang bermanfaat bagi umat manusia. Hal ini dapat dilihat dalam Surah An-Nahl ayat 68–69, yang berbicara tentang lebah dan bagaimana Allah memberikan ilham kepadanya untuk membuat sarang di tempat-tempat yang sesuai dan layak:

وَأَوْحَىٰ رَبُّكَ إِلَى النَّحْلِ أَنِ اتَّخِذِي مِنَ الْجِبَالِ بُيُوتًا وَمِنَ الشَّجَرِ  
وَمَا يَعْرِشُونَ (٦٨) ثُمَّ كُلِي مِن كُلِّ الثَّمَرَاتِ فَاسْلُكِي سُبُلَ رَبِّكِ  
ذُلًّا يَخْرُجُ مِنْ بَطُونِهَا شَرَابٌ مُّخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ فِيهِ شِفَاءٌ لِّلنَّاسِ إِنَّ  
فِي ذَٰلِكَ لَآيَةً لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ (٦٩)

*“Dan Tuhanmu mengilhamkan kepada lebah: ‘Buatlah sarang-sarang di bukit-bukit, di pohon-pohon kayu, dan di tempat-tempat yang dibikin manusia. Kemudian, makanlah dari segala (macam) buah-buahan dan tempuhlah jalan Tuhanmu yang telah dimudahkan (bagimu).’ Dari perut lebah itu keluar minuman (madu) yang bermacam-macam warnanya; di dalamnya terdapat obat yang menyembuhkan bagi manusia. Sesungguhnya, pada yang demikian itu terdapat tanda (kebesaran Allah) bagi orang yang berpikir.” (QS. An-Nahl: 68–69)*

Ayat di atas memberikan perumpamaan tentang lebah sebagai bahan renungan bagi orang-orang yang berpikir. Perumpamaan tersebut menjadi media berpikir untuk mengenali kekuasaan dan kebesaran Allah Swt., yang pada akhirnya dapat menjadi sumber keteladanan sekaligus meningkatkan keimanan dan ketakwaan seorang hamba.

Dalam proses pendidikan, penggunaan media atau alat bantu juga telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad Saw. Dalam mendidik para sahabat, beliau kerap menggunakan berbagai media, baik yang bersifat visual maupun verbal, konkret maupun abstrak, untuk membantu penyampaian pesan dan memperkuat pemahaman. Salah satu contohnya adalah ketika Rasulullah Saw. menggunakan gambar atau ilustrasi untuk menjelaskan konsep kepada para sahabat.

Hal ini menunjukkan bahwa peran sarana dan prasarana dalam pembelajaran telah mendapat perhatian sejak masa kenabian. Media dan alat bantu pendidikan menjadi unsur penting dalam menunjang efektivitas proses belajar, baik pada masa lalu maupun dalam sistem pendidikan masa kini.

Pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan adalah kegiatan mengelola dan mengatur sarana dan prasarana sehingga selalu dalam kondisi baik dan siap pakai secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam Islam, kesadaran terhadap tanggung jawab pemeliharaan ini semestinya dilandasi oleh nilai *murāqabah* (kesadaran akan pengawasan Allah SWT). Hal ini ditegaskan dalam firman Allah SWT:

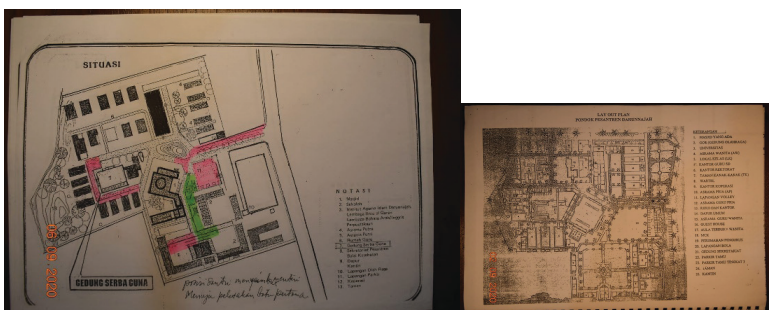
أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَا يُكُونُ مِنْ  
 نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا آدْنَى  
 مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ إِنْ مَا كَانُوا ثُمَّ يَنْبِئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا  
 يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

*“Tidakkah engkau mengetahui bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? Tidak ada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dialah yang keempatnya. Tidak (pula) antara lima orang, melainkan Dialah yang keenamnya. Tidak ada (pula) yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia*

matang, yang memungkinkan visualisasi lengkap sebelum pembangunan dimulai dan menghindari kesalahan desain yang mahal. Selain itu, site plan membantu efisiensi biaya dan waktu dengan estimasi anggaran yang lebih akurat, pemanfaatan lahan yang optimal, dan koordinasi yang lebih baik antar tim (arsitek, kontraktor, dan pengasuh). Site plan juga memudahkan pengurusan legalitas seperti izin mendirikan bangunan (IMB), serta dapat mengantisipasi kebutuhan pengembangan di masa depan. Selain itu, perencanaan yang terstruktur dapat menciptakan desain yang fungsional dan nyaman, dengan zonasi yang jelas dan aksesibilitas yang optimal.

Sedangkan *Kekurangan* dari Site Plan adalah biaya awal yang tinggi, seperti jasa arsitek, biaya survey topografi, dan pengeluaran untuk gambar teknis. Selain itu, proses perencanaan yang memakan waktu dan kekakuan dalam desain, yang membuat perubahan sulit dilakukan setelah rencana disetujui, bisa menjadi kendala. Kompleksitas teknis dalam memahami gambar dan koordinasi dengan berbagai pihak juga dapat menambah kesulitan. keterbatasan anggaran dan potensi ketergantungan pada keahlian arsitek yang kurang berpengalaman dapat mempengaruhi kualitas hasil akhir. Birokrasi dalam proses perizinan dan potensi konflik kepentingan antara berbagai pihak juga menjadi tantangan yang perlu dihadapi dalam perencanaan site plan pesantren.

Berikut contoh *site plan* yang digunakan dalam perancangan bangunan baru di lingkungan pesantren.



Gambar 6.3: Contoh Site Plan di Darunnajah



**Gambar 6.4:** Ir. Ery Chayadipura

Beliau adalah Arsitek site plan darunnajah ulujami dan Wakif di darunnajah 2. Dalam sejarah darunnajah sering disebut sebagai arsitek yang menggambar tata letak / Site Plan bangunan Darunnajah Pusat di Ulujami Jakarta. Saat itu Darunnajah masih tanah kosong, kebun yang ditanami pohon jingga atau albasia seluas 6 hektar.

## PENGADAAN SARANA DAN PRASARANA

Pengadaan sarana dan prasarana adalah segala kegiatan yang dilakukan untuk menyediakan berbagai keperluan berupa barang, benda, dan jasa dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas. (Gunawan, 1996). Sementara itu, secara etimologis, pengadaan prasarana berarti penyediaan alat tidak langsung yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan (Daryanto, 1998).

Dalam upaya pengadaan sarana dan prasarana yang diperlukan agar dapat dimanfaatkan secara tepat guna, dibutuhkan pengelolaan dan pengembangan dana yang memadai, serta komunikasi yang cepat dan tepat mengenai kebutuhan peralatan. Hal ini memungkinkan tersusunnya perencanaan yang menyeluruh. Sesuai dengan ketentuan *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 Pasal 6*, pengadaan barang/jasa menerapkan prinsip efisien, efektif, transparan, terbuka, bersaing, adil, dan akuntabel (Pemerintah Republik Indonesia, 2018).

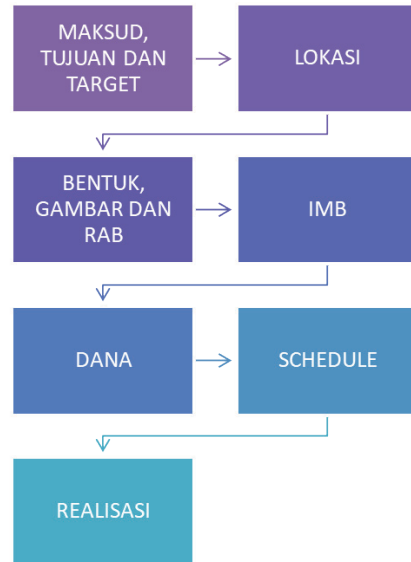
Departemen Rumah Tangga (DRT) tidak boleh dijadikan sebagai sumber mata pencaharian pribadi, melainkan hanya bertugas mengelola

kebutuhan dengan prinsip efisiensi, termasuk dalam hal mencari selisih dana yang wajar. Personel DRT tidak seharusnya menjadi penghalang akses terhadap berbagai supplier, pabrik, atau penjual lain yang menawarkan harga lebih murah dan kualitas lebih baik.

Darunnajah telah cukup banyak menghadapi kasus-kasus monopoli dalam pengadaan barang, yang pada akhirnya justru menyulitkan pondok dalam memilih kualitas barang, harga yang kompetitif, layanan yang optimal, serta peluang ekspansi pengadaan di masa mendatang. Pengadaan melalui supplier tunggal mungkin hanya memberikan keuntungan yang terbatas secara nominal, tetapi berpotensi menimbulkan fitnah dan masalah yang lebih besar bagi lembaga.

Terdapat beberapa alternatif cara dalam pengadaan sarana dan prasarana untuk kebutuhan pendidikan di sekolah, antara lain pembelian, pembuatan sendiri, penerimaan hibah atau bantuan, penyewaan, pinjaman, pendaurulangan, penukaran, dan perbaikan.

Diagram Alur	Penanggung Jawab	Dokumen Terkait
Program Kerja Harian	Direktur DRT	
Menganggarkan Barang-Barang yang Diperlukan	1. Bagian Gedung Permanen 2. Bagian Gudang	
Membuat draf kebutuhan lengkap dengan estimasi harga ditandatangani Ka. DRT dan Pemesan	Tata Usaha DRT	
Pembuatan SPMU ditandatangani Ka. DRT	Tata Usaha DRT	SPMU (Surat Perintah Mengeluarkan Uang)
Pengajuan ke Pimpinan & Ditandatangani Pimpinan dengan ACC sumber dana	Tata Usaha DRT	1. SPMU 2. Anggaran
Pengajuan SPMU ke sumber dana yang di-ACC	Tata Usaha DRT	1. SPMU 2. Anggaran
Pembayaran langsung oleh Sumber Dana ke supplier/DRT untuk dibelanjakan	1. Sumber Dana (TU Keuangan, TU TMI, TU SD, TU TK & Bidang Usaha) 2. Tata Usaha DRT	Nota/kwitansi Tanda Terima
Pengiriman barang oleh Supplier	1. Tata Usaha DRT 2. Bagian Gedung Permanen 3. Bagian Gudang	Surat Jalan
Pengerjaan	1. Ka. DRT 2. Bagian Gedung Permanen 3. Bagian Gudang	
Audit Laporan Pembelanjaan	1. Tata Usaha DRT 2. Bagian Audit	1. Nota/kwitansi Tanda Terima 2. Surat Pengeluaran Uang
Laporan Nota/Tanda Bukti dan Surat Jalan ke Sumber Dana Terkait	Tata Usaha DRT	



## PEMELIHARAAN SARANA DAN PRASARANA

Menurut Barnawi dan Arifin (2012), tahapan paling awal dalam pemeliharaan sarana dan prasarana adalah tahap penyadaran akan pentingnya pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah. Pada tahap ini, perlu ditanamkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap sekolah, serta membangun kesadaran akan pentingnya membiasakan perilaku menjaga fasilitas kepada seluruh guru dan siswa.

Pemahaman juga perlu diberikan kepada seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*) melalui penjelasan program pemeliharaan yang telah disusun oleh pihak sekolah. Tahap selanjutnya adalah pengorganisasian, yang mencakup penyusunan jadwal piket, jadwal keliling, sistem pemberian penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*), dan sebagainya. Seluruh hal yang telah diorganisasi tersebut harus dilaksanakan dan didokumentasikan dengan baik. Menurut Purnomo (2022), indikator pemeliharaan sarana dan prasarana meliputi penyadaran, pemahaman, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pendataan.

Dalam praktik pemeliharaan, terdapat beberapa jenis pekerjaan yang dapat dilakukan, yaitu pemeliharaan rutin atau berkala, pemeliharaan darurat, dan pemeliharaan preventif.

### 1. Rutin/Berkala

Pemeliharaan rutin atau perawatan berkelanjutan adalah pemeliharaan yang dilakukan secara teratur dalam kurun waktu tertentu, seperti harian, mingguan, bulanan, bahkan tahunan. Contoh dari pemeliharaan rutin antara lain pembersihan kaca, lantai, meja, kursi, dan toilet; pembersihan ruangan dari sampah; serta pengecatan gedung dan peralatan.

Tujuan dari pemeliharaan rutin adalah untuk menjaga sarana dan prasarana agar tetap dalam kondisi nyaman dan dapat digunakan dalam jangka waktu yang lama. Selain itu, kegiatan ini juga dapat menjadi sarana bagi guru dalam mendidik karakter siswa sesuai dengan nilai-nilai universal.

Nilai-nilai karakter yang diharapkan tumbuh melalui kegiatan ini antara lain peduli terhadap lingkungan, bertanggung jawab, dan disiplin.

Karakter peduli lingkungan dapat berkembang apabila siswa dibiasakan untuk menjaga kebersihan dan memelihara lingkungan sekolah agar tetap sehat dan nyaman untuk beraktivitas. Karakter bertanggung jawab muncul ketika siswa disadarkan akan pentingnya rasa memiliki terhadap sekolah yang harus dimiliki oleh seluruh warga sekolah. Adapun karakter disiplin dapat ditanamkan melalui penerapan jadwal piket yang konsisten serta pengawasan yang terstruktur.

## **2. Pemeliharaan Darurat**

---

Pemeliharaan darurat adalah perawatan yang dilakukan secara tiba-tiba karena adanya kerusakan atau munculnya tanda-tanda bahaya yang tidak terduga sebelumnya. Pemeliharaan jenis ini bersifat sementara, namun harus dilakukan dengan segera agar kerusakan tidak makin parah dan proses pembelajaran tidak terganggu.

Contoh pemeliharaan darurat antara lain ketika terjadi banjir di area yang berdekatan dengan sistem kelistrikan, atau ketika pelindung pada mesin dengan komponen bergerak yang berbahaya tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Dalam kondisi semacam ini, pemeliharaan darurat perlu segera dilakukan karena bersifat tidak terencana, namun sangat penting untuk keselamatan dan kelangsungan kegiatan di lingkungan sekolah.

## **3. Pemeliharaan Preventif**

---

Pemeliharaan preventif adalah pemeliharaan yang dilakukan dalam selang waktu tertentu secara rutin, berdasarkan kriteria dan jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari pemeliharaan ini adalah untuk mencegah atau mengurangi risiko kerusakan pada sarana dan prasarana, serta memastikan agar seluruh komponen tetap berfungsi normal sesuai fungsinya.

Berdasarkan Keberagaman tipe-tipe pesantren ini menunjukkan fleksibilitas dan adaptasi pesantren terhadap kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Masing-masing tipe memiliki peran penting dalam mencetak generasi yang tidak hanya berilmu agama, tetapi juga siap menghadapi tantangan dunia modern (Amirudin et al., 2024; Kuala Kapuas & Tengah, 2022; Ramli et al., 2018; Ulum, 2019)

## Pembahasan

Manajemen pembiayaan di pondok pesantren adalah proses pengelolaan keuangan yang bertujuan untuk memastikan keberlanjutan operasional dan perkembangan pesantren secara efektif dan efisien. Pengelolaan ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan atas seluruh aspek keuangan untuk mendukung kegiatan operasional pendidikan, pengasuhan, dan pengembangan pesantren itu sendiri (Khambali et al., 2021).

Visi dan misi keuangan pondok pesantren merupakan landasan strategis dalam mengelola sumber daya finansial untuk mencapai tujuan pendidikan dan dakwah. Visi keuangan bertujuan untuk mewujudkan kemandirian finansial pesantren melalui pengelolaan dana yang efektif dan efisien, sementara misi keuangan mencakup perencanaan anggaran, pengembangan sumber pendanaan, serta pengawasan dan pertanggungjawaban keuangan. Sebagai contoh, Pondok Pesantren Darunnajah memiliki visi untuk menjadi lembaga pendidikan unggul berdasarkan nilai-nilai keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, ukhuwah Islamiyah, dan kebebasan, yang tercermin dalam pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel (Samiyono, 2024).

Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta memiliki visi untuk mencetak manusia yang *muttafaqah fiddin*, yaitu individu yang memiliki pemahaman mendalam tentang agama Islam, serta mampu menjadi kader pemimpin umat dan bangsa. Misi pesantren ini adalah mendidik kader-kader umat dan bangsa yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, berpengetahuan

luas, sehat jasmani, terampil, ulet, mandiri, mampu bersaing, kritis, problem solver, jujur, komunikatif, dan berjiwa juang (Adisel et al., 2023).

Struktur organisasi dan tim manajemen keuangan di pondok pesantren memainkan peran vital dalam memastikan kelancaran operasional dan keberlanjutan lembaga. Sebagai contoh, Pondok Pesantren Darunnajah 2 Cipining memiliki struktur manajemen keuangan yang terdiri dari Direktur Keuangan, Wakil Direktur, Bendahara Keuangan, bagian akunting, audit, tabungan, dan front desk. Setiap bagian memiliki tugas spesifik, seperti pengelolaan anggaran, pencatatan transaksi, audit internal, dan pelayanan administrasi keuangan kepada wali santri. Dengan adanya struktur ini, pondok pesantren dapat mengelola keuangan secara profesional dan transparan, serta mencapai kemandirian finansial tanpa bergantung pada subsidi eksternal (Ricky Praditya Sukma Permana et al., 2024).

Pelaksanaan manajemen pembiayaan pendidikan di pondok pesantren secara teori tidak jauh berbeda dengan manajemen pembiayaan pada umumnya. Mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan laporan. Namun dalam melaksanakan manajemen pengelolaan biaya pendidikan dibantu oleh hasil dari unit usaha tersebut (Khambali et al., 2021). Penelitian oleh (Muctar et al., 2018) mengungkapkan bahwa manajemen pembiayaan operasional pondok pesantren sering kali terkendala oleh kurangnya keahlian dalam masalah keuangan. Hal ini menyebabkan pengambilan keputusan yang kurang tepat dalam kebijakan pengeluaran dan pembelajaran anggaran. Kurangnya pemahaman tentang pengelolaan kas dan prosedur pembelanjaan yang ketat juga menjadi masalah utama dalam pengelolaan keuangan pesantren.

Kemandirian pondok pesantren sebagai lembaga swadana menjadi masalah penting, khususnya dalam bidang pendanaan. Selain itu juga, pondok pesantren memiliki peran yang sangat strategis. Selain sebagai pusat pengembangan agama, pendidikan, sosial dan budaya, pesantren juga merupakan salah satu kekuatan dalam pengelolaan ekonomi di pesantren, para guru, mahasiswa, dan santri dilibatkan di dalamnya (Mashitoh et al., 2025). Keberadaan berbagai unit usaha ini merupakan salah satu sarana pendidikan di bidang kemandirian, kewiraswastaan, keikhlasan, dan

pengorbanan. Seluruh usaha milik pondok ini dikelola santri dan guru, hasilnya dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pondok, santri, dan guru (Zarkasyi, Abdullah Syukri, 2005).

Dalam tulisan ini akan dibahas beberapa tema yang berkaitan dengan manajemen pembiayaan di antaranya: Komponen Manajemen Pembiayaan, Tujuan Manajemen Pembiayaan, Sumber Pembiayaan, Digitalisasi Keuangan, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan Pembiayaan Unit-unit usaha.

## KOMPONEN MANAJEMEN PEMBIAYAAN

Secara umum komponen manajemen pembiayaan di pesantren tidak berbeda dengan umumnya yang meliputi:

### **Perencanaan Keuangan:**

---

1. Melibatkan penyusunan anggaran tahunan yang mencakup semua aspek pendanaan seperti biaya operasional, pendidikan, perawatan fasilitas, dan program pengembangan lembaga.
2. Perencanaan ini harus berdasarkan evaluasi kebutuhan pesantren dan proyeksi pemasukan dari berbagai sumber, dan laporan tahun tahun sebelumnya untuk perbandingan. Penelitian oleh (Mujahidin, 2024) menunjukkan bahwa perencanaan anggaran di Pondok Pesantren Darussalam Puncak telah memenuhi standar lembaga pendidikan, meskipun tidak ada patokan baku yang berlaku secara umum pada lembaga pesantren.

### **Sumber Pembiayaan:**

---

1. Segala bentuk dana atau modal yang digunakan untuk mendanai operasional, program, atau kegiatan suatu pondok pesantren maupun perusahaan.

2. Sumber pembiayaan mencakup semua cara yang digunakan untuk memperoleh uang atau modal yang diperlukan agar kegiatan dapat berjalan sesuai rencana. Penelitian oleh (Khambali et al., 2021) menunjukkan bahwa perolehan biaya pendidikan diperoleh dari tiga sumber dana: pertama, dari swadaya masyarakat sekitar pondok melalui infaq dan wakaf; kedua, dari para donatur atau jama'ah yang menjadi donatur tetap; ketiga, dari hasil usaha pesantren melalui unit usaha.

### **Pengelolaan Pengeluaran:**

1. Pengelolaan pengeluaran bertujuan untuk mengatur penggunaan dana agar sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan. Pengeluaran ini mencakup gaji tenaga pengajar, perawatan asrama dan fasilitas, kebutuhan belajar, dan operasional harian.
2. Prioritas pengeluaran harus diberikan kepada kebutuhan pokok dan pengembangan kualitas pendidikan santri. Pembiayaan merupakan potensi yang sangat menentukan dalam kualitas di suatu lembaga pendidikan

### **Pengawasan dan Akuntabilitas:**

1. Pengawasan dan akuntabilitas penting untuk memastikan bahwa dana digunakan sesuai dengan perencanaan dan tujuan yang telah ditetapkan. Penting untuk memiliki sistem akuntansi yang transparan dan akuntabel, termasuk pembukuan yang rapi dan laporan keuangan yang diaudit secara rutin.
2. Melibatkan pihak pengurus, dewan pengawas, dan partisipasi masyarakat dalam mengawasi penggunaan dana. Manajemen pembiayaan pendidikan di Pondok Pesantren Darussalam Puncak telah memenuhi standar lembaga pendidikan, meskipun tidak ada patokan baku yang berlaku secara umum pada lembaga pesantren (Mujahidin, 2024).

### **Pengembangan Sumber Dana:**

---

1. Pengembangan sumber dana melibatkan pencarian cara untuk meningkatkan pendapatan, seperti melalui pengembangan usaha ekonomi pesantren, mengoptimalkan aset wakaf, atau menjalin kemitraan dengan lembaga lain.
2. Diversifikasi sumber dana penting agar pesantren tidak bergantung hanya pada satu jenis sumber pendanaan. Manajemen pembiayaan pendidikan berbasis kewirausahaan dapat menjadi model pembiayaan baru di lingkungan pesantren (Khambali et al., 2021).

## **TUJUAN MANAJEMEN PEMBIAYAAN PESANTREN**

### **Keberlanjutan Keuangan**

---

Keberlanjutan keuangan merupakan kondisi di mana pesantren mampu mengelola dan mempertahankan sumber daya keuangannya secara terus-menerus untuk memenuhi kebutuhan operasional dan pengembangannya, tanpa mengalami kesulitan finansial yang signifikan. Hal ini tercapai melalui perencanaan anggaran yang matang, organisasi tersebut dapat mengumpulkan, mengelola, dan menggunakan dana secara efektif sehingga tetap berfungsi dengan baik dalam jangka panjang. Sehingga pesantren dapat terus beroperasi dan mengembangkan diri tanpa menghadapi kesulitan keuangan dengan adanya diversifikasi sumber pendanaan, dan pengelolaan keuangan yang efisien (Naharudin & Karim, 2024)

### **Peningkatan Kualitas Pendidikan**

---

Merupakan upaya sistematis dan berkelanjutan untuk memperbaiki proses, metode, dan hasil pendidikan agar lebih efektif, relevan, dan

Ketiga langkah tersebut perlu dilakukan dalam pengelolaan keuangan pondok pesantren agar keuangan pondok pesantren sehat, dinamis dan akuntabel.

## **PENGANGGARAN (*BUDGETING*)**

Perencanaan atau Penganggaran (*budgeting*) merupakan kegiatan atau proses penyusunan anggaran. *Budget* merupakan rencana operasional yang dinyatakan secara kuantitatif dalam bentuk satuan uang yang digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan lembaga dalam kurun waktu tertentu.

Untuk penganggaran, perlu melakukan setidaknya dua formulir. Bentuk pertama adalah: Rencana Kegiatan Anggaran Pesantren (RKAPP) dan Rencana Anggaran Belanja dan Pendapatan Pondok Pesantren (RABPPP). Analisis penyusunan RKAPP dan RABPPP memerlukan analisis masa lalu dan lingkungan eksternal (SWOT). Ini termasuk kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Istilah RKAPP dan RABPPP di setiap pesantren berbeda, tetapi tujuannya sama untuk penganggaran dan evaluasi.

## **PELAKSANAAN (*ACCOUNTING*)**

*Accounting* ialah bahasa yang digunakan untuk menggambarkan hasil kegiatan ekonomi. Pelaksanaan keuangan dalam garis besarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua kegiatan, yakni penerimaan dan pengeluaran. Penerimaan dan pengeluaran keuangan pondok pesantren yang diperoleh dari sumber dana perlu dibukukan berdasarkan prosedur pengelolaan yang selaras dengan kesepakatan yang telah disepakati, baik berupa konsep teoritis maupun peraturan pemerintah. Misalnya penerimaan dana dari bulanan santri tercatat dalam buku *syahriyah* dan bukti pembayaran *syahriyah* berupa kartu *syahriyah* yang dibawa oleh santri.

Dalam pelaksanaannya selain buku-buku tersebut terdapat buku induk yang harus diisi setiap kali terjadi transaksi yaitu buku kas umum. Buku Kas umum ini menjelaskan tentang histori penerimaan dan pembayaran dana pondok pesantren. Pembukuan kas umum disertai dengan kwitansi, faktur, tagihan, atau dokumen bukti kas lainnya berupa catatan administrasi. Salah satu bukti kas berupa pencatatan administrasi adalah buku penerimaan *bisyaroh* Asatidz dan tenaga administrasi/TU.

## PEMERIKSAAN (AUDITING)

*Auditing* adalah proses pengumpulan dan pengevaluasian bahan bukti tentang informasi yang dapat diukur mengenai suatu entitas ekonomi yang dilakukan seorang yang kompeten dan independen untuk dapat melaporkan kesesuaian informasi dimaksud dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Pada keuangan manajemen pondok pesantren, ketua pengurus pondok pesantren perlu melakukan pengendalian pengeluaran keuangan pondok pesantren selaras dengan RABPPP yang telah ditetapkan. Proses penilaian ini memastikan bahwa kegiatan terkait pengelolaan keuangan dilakukan secara efektif dan efisien, tanpa adanya penyimpangan dari proses tersebut.

Terdapat pesantren yang memiliki audit internal dan tidak. Bahkan laporan keuangan sudah menggunakan Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk transparansi laporan keuangan yang ada. Audit dilaksanakan minimal setahun sekali, tetapi akan lebih efektif apabila dilakukan sesering mungkin secara berkala. Di samping itu ada juga audit akbar yang dijalankan sebulan sekali dan dihadiri langsung oleh pimpinan pondok. Di samping pengarahan dan motivasi dari Kiai, ada juga pembekalan tentang bagaimana mengelola uang dengan baik, pembukuan dan cara membuat laporan dan lain-lain dari narasumber yang berkompeten di bidangnya.

Audit keuangan untuk menjaga akuntabilitas lembaga wakaf. Audit merupakan istilah untuk kegiatan pemeriksaan sistem keuangan, dan orang yang mengaudit dinamakan auditor, yaitu suatu posisi dalam suatu lembaga

atau organisasi untuk mengawasi, memeriksa dan mengevaluasi sebuah laporan keuangan. Tujuan adanya audit ini agar sirkulasi keuangan berjalan lancar, transparan, sehingga pimpinan dan warga Darunnajah mengetahui bagaimana jalannya sirkulasi keuangan (Akbar, 2024).

Di sinilah peran pengurus pondok pesantren harus terlihat memantau dan mengevaluasi hasilnya. Pelaksanaan Pelatihan Manajemen Keuangan bagi Santri Pondok Pesantren Darunnajah dengan menggunakan metode ceramah, diskusi dan praktik. Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan tersebut dilaksanakan di Pondok Pesantren Darunnajah yang melibatkan Pengurus, santri dan alumni Pondok Pesantren Darunnajah serta mengundang perwakilan pengurus/santri Pondok Pesantren.

## DIGITALISASI KEUANGAN PESANTREN

Pondok Pesantren Darunnajah telah mengadopsi digitalisasi keuangan sebagai bagian dari upaya modernisasi dalam pengelolaan keuangan. Salah satu implementasi nyata adalah penerapan sistem pembayaran non-tunai (*cashless*) berbasis teknologi RFID (*Radio Frequency Identification*). Dengan sistem ini, santri, ustaz, dan seluruh warga pesantren dapat melakukan transaksi pembayaran untuk berbagai kebutuhan, seperti uang saku, biaya pendidikan, hingga pembelian perlengkapan, melalui kartu RFID yang terhubung dengan aplikasi digital. Langkah ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan keuangan, tetapi juga mengurangi risiko kehilangan uang tunai dan mempermudah monitoring transaksi secara real-time. Selain itu, keterampilan ini penting dalam menghindari risiko konsumsi berlebihan dan meningkatkan kontrol finansial individu (Kausar Ibrahim et al., 2025). Penerapan sistem *cashless* ini sejalan dengan upaya pesantren untuk mengintegrasikan teknologi dalam operasionalnya, menjadikannya sebagai contoh transformasi digital di lingkungan pendidikan Islam (Darunnajah, 2024)

## STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP)

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan pedoman tertulis yang mengatur tata cara pelaksanaan tugas dan pekerjaan dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk memastikan konsistensi, efisiensi, dan kualitas dalam setiap aktivitas operasional. Menurut Tjipto Atmoko, Standar Operasional Prosedur merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan. Penerapan SOP yang baik dapat meningkatkan transparansi, mengurangi penyimpangan, dan mempercepat proses pelayanan publik, sehingga berkontribusi pada terciptanya good governance (Iptidaiyah & Irfadat, 2024)

### **Manfaat Standar Operasional Prosedur:**

---

1. Sebagai standarisasi cara yang dilakukan penanggung jawab dalam menyelesaikan masalah;
2. Mengurangi tingkat kesalahan kelalaian yang dilakukan oleh seorang dalam melaksanakan tugas;
3. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab individu dan organisasi secara keseluruhan;
4. Membantu penanggung jawab menjadi lebih mandiri dan tidak bergantung pada intervensi manajemen, sehingga mengurangi keterlibatan pimpinan dalam pelaksanaan proses sehari-hari;
5. Meningkatkan akuntabilitas pelaksanaan tugas;
6. Menciptakan ukuran standar kinerja yang akan dilaksanakan dengan cara konkret untuk memperbaiki kinerja serta membantu mengevaluasi usaha yang telah dilakukan;
7. Memastikan pelaksanaan tugas penyelenggaraan organisasi kepanitiaan dapat berlangsung dalam berbagai situasi;

8. Memberikan informasi mengenai kualifikasi kompetensi yang harus dikuasai oleh para guru pesantren atau santri dalam melaksanakan tugasnya;
9. Memberikan informasi dalam upaya peningkatan kompetensi penanggung jawab;
10. Memberikan informasi mengenai beban tugas yang dipikul oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya.

### **Tujuan Standar operasional Prosedur (SOP)**

---

1. Agar petugas menjaga konsistensi dan tingkat kinerja petugas atau tim dalam organisasi atau unit kerja;
2. Agar mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi dalam organisasi;
3. Memperjelas alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas terkait;
4. Melindungi organisasi unit kerja dan petugas dari malpraktik atau kesalahan administrasi lainnya;
5. Untuk menghindari kegagalan, kesalahan, keraguan, duplikasi dan inefisiensi

### **Fungsi Standar operasional Prosedur (SOP)**

---

1. Memperlancar tugas petugas atau tim unit kerja;
2. Sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan;
3. Mengetahui dengan jelas hambatan-hambatan dan mudah dilacak;
4. Mengarahkan petugas: santri, guru untuk sama-sama disiplin dalam bekerja;
5. Sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan rutin. Oleh karena itu diperlakukan standar operasional prosedur sebagai acuan kerja secara sungguh-sungguh untuk menjadi SDM yang profesional, handal sehingga dapat mewujudkan visi dan misi Pesantren.

NO.	PRODUK	Akad Syariah Yang Bisa Digunakan	FATWA DSN MUI	
			50/DSN-MUI/III/2006	Akad <i>Mudharabah Musytarakah</i>
		Bagihasil usaha sesuai dengan distribusi bagihasil usaha	14/DSN-MUI/IX/2000	Sistem Distribusi Hasil Usaha dalam Lembaga Keuangan Syari'ah
			15/DSN-MUI/IX/2000	Prinsip Distribusi Hasil Usaha dalam Lembaga Keuangan Syari'ah
<b>F. PELAYANAN KESEHATAN / KLINIK</b>				
21.	Upah Pegawai	<i>Ujroh</i> atau <i>Ijarah</i>	09/DSN-MUI/IV/2000	Ijarah
		<i>Musyarakah</i>	08/DSN-MUI/IV/2000	Musyarakah
		Bagihasil usaha Revenue sharing sesuai dengan distribusi bagihasil usaha	14/DSN-MUI/IX/2000	Sistem Distribusi Hasil Usaha dalam Lembaga Keuangan Syari'ah
22.	Bagihasil		15/DSN-MUI/IX/2000	
<b>G. TOUR, TRAVEL DAN RENCAR</b>				
23.	Sewa mobil	<i>Ujroh</i> atau <i>Ijarah</i>	09/DSN-MUI/IV/2000	Ijarah
24.	Pelaksanaan ibadah umroh (Fee per-jamaah)	<i>Ju'alah</i> atau <i>sayembara</i>	62/DSN-MUI/XII/2007	Akad <i>Ju'alah</i>

NO.	PRODUK	Akad Syariah Yang Bisa Digunakan	FATWA DSN MUI	
25.	Pembelian fasilitas (LA) (Selisih margin)	Sesuai dengan prinsip jual - beli, dimana pihak travel mengambil selisih margin sebagai keuntungan.	44/DSN-MUI/VIII/2004	Pembiayaan Multijasa
			09/DSN-MUI/IV/2000	Ijarah
			11/DSN-MUI/IV/2000	Kafalah
26.	Kerja sama Tiketing dan PPOB (Payment Point Online Bank)	Biaya Administrasi per transaksi termasuk Ujroh atau Ijarah	09/DSN-MUI/IV/2000	Ijarah
		Musyarakah	08/DSN-MUI/IV/2000	Musyarakah
		Bagi hasil usaha Revenue sharing sesuai dengan distribusi bagi hasil usaha	14/DSN-MUI/IX/2000	Sistem Distribusi Hasil Usaha dalam Lembaga Keuangan Syariah
			15/DSN-MUI/IX/2000	Prinsip Distribusi Hasil Usaha dalam Lembaga Keuangan Syariah
<b>H. KERJA SAMA DENGAN LEMBAGA KEUANGAN</b>				
27.	Tabungan bank konvensional	Tidak sesuai syariah, diperbolehkan menggunakan produk tabungan perbankan konvensional sekadar untuk proses transaksi dan kebijakan pemerintah saja.	Fatwa MUI No. 1 tahun 2004 tentang Bunga Bank	
		Tidak sesuai syariah	02/DSN-MUI/IV/2000	Tabungan

NO.	PRODUK	Akad Syariah Yang Bisa Digunakan	FATWA DSN MUI	
28.	Tabungan, giro dan deposito di bank syariah	Sesuai dengan fatwa DSN MUI	01/DSN-MUI/IV/2000	Giro
			02/DSN-MUI/IV/2000	Tabungan
			03/DSN-MUI/IV/2000	Deposito
29.	Pembiayaan Bank syariah (KPR ib, Pembelian lahan, pembiayaan gedung, dll)	Sesuai dengan fatwa DSN MUI	04/DSN-MUI/IV/2000	Murabahah
			101/DSN-MUI/X/2016	<i>Akad Al-Ijarah Al-Maushufah fi Al-Dzimmah</i>
			73/DSN-MUI/XI/2008	Musyarakah Mutanaqishah
			08/DSN-MUI/IV/2000	Pembiayaan Musyarakah
			102/DSN-MUI/X/2016	Akad Al-Ijarah Al-Maushufah fi Al-Dzimmah untuk Produk Pemilikan Rumah (PPR)- <i>Indent</i>
			27/DSN-MUI/III/2002	Al-Ijarah al-Muntahiyah bi al-Tamlik (IMBT)
			Dan fatwa DSN MUI lainnya yang terdiri dari 109 fatwa lembaga keuangan	

Tabel 7.2: Bentuk Usaha Pendayagunaan Aset Pesantren

## Kesimpulan

Manajemen pembiayaan di pondok pesantren merupakan aspek krusial untuk memastikan keberlanjutan operasional dan pengembangan lembaga pendidikan Islam. Manajemen pembiayaan pesantren mencakup: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan keuangan, yang bertujuan untuk mendukung kegiatan pendidikan, pengasuhan, dan pengembangan pesantren. Terdapat berbagai tipe pesantren di Indonesia, masing-masing dengan karakteristik dan sumber pembiayaan yang berbeda, seperti donasi, pembayaran santri, dan wakaf.

Komponen manajemen pembiayaan mencakup perencanaan keuangan, pengelolaan pengeluaran, dan pengawasan akuntabilitas. Perencanaan keuangan melibatkan penyusunan anggaran tahunan yang mencakup semua aspek pendanaan, sedangkan pengelolaan pengeluaran berfokus pada prioritas kebutuhan pokok dan pengembangan pendidikan. Pengawasan yang transparan dan akuntabel sangat penting untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan dana.

Tujuan utama dari manajemen pembiayaan di pesantren adalah memastikan keberlanjutan keuangan, peningkatan kualitas pendidikan, dan kesejahteraan santri serta pengurus. Keberlanjutan keuangan memungkinkan pesantren untuk terus beroperasi tanpa mengalami kesulitan finansial, sedangkan peningkatan kualitas pendidikan bertujuan untuk memberikan pembelajaran yang optimal bagi santri.

Sumber pembiayaan pesantren dapat berasal dari internal, seperti iuran santri dan usaha mandiri, serta eksternal melalui donasi, wakaf, dan bantuan pemerintah. Dengan adanya undang-undang yang mendukung pendanaan pesantren, lembaga ini dapat lebih berdaya dalam mengelola sumber daya keuangan. Secara keseluruhan, manajemen pembiayaan yang efektif sangat penting untuk mendukung misi pesantren dalam mencetak generasi yang *mutafiqih fiddin* melalui pendidikan 24 jam, tinggal di pondok pesantren, dengan sistem TMI.

## Referensi

- Adisel, O., Suparji, M., Faruq Aziz, M., Handayani, N., Sari, E. W., Fatmawati, U., & Bengkulu, S. (2023). MODEL KEPEMIMPINAN KIAI DI PESANTREN MODERN. In JPDSH Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora (Vol. 2, Issue 4). <https://bajangjournal.com/index.php/JPDSH>
- Alannawa, S. R. (2024). Strategi Manajemen Dalam Pengembangan Bisnis Pondok Pesantren Terhadap Aspek Sosial-Ekonomi. *Al Rikaz: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(1), 64–78. <https://doi.org/10.35905/rikaz.v3i2.11334>
- Amirudin, Asyari, Damanik, & Avira. (2024). Mengenal Jenis Pesantren Salafiyah, Khalafiyah dan Komprehensif di Pondok Pesantren Salafiyah Luqmanul Hakim Marelau. *Dara Avira INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 16099–16111.
- Aripin, J., & Nugraha, M. S. (2025). Manajemen Keuangan Berkelanjutan di Pondok Pesantren: Pendekatan Kewirausahaan dan Tantangannya. *Epistemic: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(1), 143–163. <https://doi.org/10.70287/epistemic.v4i1.223>
- Bachaqi, A., Faradila, N., Zulkarnain, L., Kunci, K., Akuntabilitas, :, Dan, A., Keuangan, P., & Pesantren, P. (2021). *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen KEUANGAN PONDOK PESANTREN DI INDONESIA*. 10(1), 44–53.
- Daft, R. L. (2004). Theory Z: Opening the corporate door for participative management. In *Academy of Management Executive* (Vol. 18, Issue 4, pp. 117–121). Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/AME.2004.15268709>
- Dzikrillah Pelealu, N., Rofi Fathoni Nidhomillah, A., & Fikri, S. (2025). ANALISIS MANAJEMEN PENDANAAN DI PONDOK PESANTREN SALAF HIDAYATUTH-THOLIBIN. <https://doi.org/10.55352/mudir>
- Fatoni, M. H., & Anshory, I. (2023). Problematika Manajerial dan

penyusunan, pengiriman, dan penyimpanan surat-surat yang berkaitan dengan aktivitas administrasi.

Lebih lanjut, Newman (2010) menjelaskan bahwa korespondensi dalam pesantren maupun organisasi merupakan salah satu bentuk komunikasi formal yang sangat penting. Bentuk korespondensi ini tidak hanya mencakup surat resmi, tetapi juga dokumen lain seperti memo, laporan, dan surat elektronik (email) yang bersifat formal.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa korespondensi adalah bentuk komunikasi tertulis yang dilakukan antara pesantren dan pihak internal maupun eksternal, mencakup surat, email, dan dokumen lain yang diperlukan untuk komunikasi formal. Pentingnya korespondensi dalam administrasi pesantren antara lain sebagai berikut:

#### **Memastikan Kejelasan Komunikasi**

Korespondensi memastikan pesan disampaikan secara jelas dan dipahami penerima. Penggunaan bahasa formal dan struktur tepat membantu menghindari kesalahpahaman serta menjamin informasi penting tersampaikan dengan benar.

#### **Menyediakan bukti tertulis**

Komunikasi tertulis menyediakan catatan permanen dari semua interaksi dan keputusan. Hal ini penting untuk memastikan semua pihak memiliki akses informasi yang sama dan dapat merujuk kembali ke dokumen tersebut apabila diperlukan.

#### **Mempermudah koordinasi dan pengambilan keputusan**

Korespondensi mempermudah koordinasi antardepartemen dan dengan pihak eksternal. Informasi yang disampaikan melalui surat atau email memastikan semua pihak terkait mendapatkan informasi sama sehingga dapat bekerja sama lebih efektif. Dokumen tertulis

juga memudahkan proses pengambilan keputusan yang terinformasi. timbangkan berbagai opsi, dan mengambil keputusan yang terbaik.

### **Pengiriman Surat (*Mailing*)**

Pengiriman surat adalah proses pengiriman dokumen tertulis—seperti surat, laporan, atau dokumen lainnya—dari satu pihak ke pihak lain melalui layanan pos atau media pengiriman lainnya. Dalam administrasi pesantren, mailing merupakan bagian penting dari komunikasi formal untuk menyampaikan informasi, permintaan, atau instruksi secara resmi.

Menurut Gie (2002), *mailing* mencakup penyiapan, pengiriman, dan pencatatan surat atau dokumen yang dikirimkan kepada pihak luar organisasi. Proses ini melibatkan serangkaian prosedur administrasi mulai dari penulisan surat, pengisian alamat penerima, hingga pencatatan pengiriman. Siagian (2008) menjelaskan bahwa mailing dalam konteks pesantren tidak hanya mencakup pengiriman fisik melalui layanan pos, tetapi juga pengiriman elektronik seperti email yang semakin umum digunakan di era digital. Meski demikian, pengiriman surat fisik tetap penting dalam situasi formal yang memerlukan dokumen asli dan tanda tangan resmi.

Dapat disimpulkan bahwa mailing adalah proses pengiriman surat dan dokumen dari satu pihak ke pihak lain. Dalam konteks pesantren, mailing meliputi pengiriman surat kepada wali santri, antar pesantren, lembaga pemerintahan, dan pihak eksternal lainnya. Prosedur *mailing* yang efektif:

#### **Penggunaan sistem pengiriman yang cepat dan aman**

Layanan pengiriman yang cepat memastikan surat dan dokumen sampai ke penerima dalam waktu singkat, terutama untuk komunikasi yang memerlukan respons segera. Aspek keamanan juga penting untuk memastikan dokumen penting tidak hilang atau rusak selama pengiriman, serta melindungi informasi sensitif.

### Dokumentasi setiap pengiriman untuk keperluan arsip

Setiap pengiriman surat dan dokumen perlu dicatat secara detail, termasuk tanggal pengiriman, penerima, dan isi singkat dokumen. Pencatatan ini membantu melacak semua pengiriman dan memastikan tidak ada dokumen yang terlewat. Bukti pengiriman harus diarsipkan dengan baik untuk referensi masa depan.

### Pemilihan metode pengiriman yang sesuai

Berbagai metode pengiriman tersedia, seperti pos biasa, pos kilat, kurir, atau *email*. Pemilihan metode harus disesuaikan dengan tingkat urgensi dan tujuan surat. Surat mendesak mungkin memerlukan layanan kurir ekspres, sementara dokumen kurang mendesak dapat dikirim melalui pos biasa. Efektivitas pengiriman juga perlu dipertimbangkan, misalnya email untuk dokumen digital dan layanan pos/kurir untuk dokumen fisik.

### **Telepon (*Telephoning*)**

Telepon merupakan metode komunikasi lisan menggunakan perangkat telekomunikasi untuk menyampaikan informasi secara langsung antara dua pihak yang terpisah jarak. Telepon memfasilitasi komunikasi cepat dan interaktif yang banyak digunakan dalam berbagai konteks, termasuk administrasi pesantren.

Menurut Rahmawati (2018), telepon adalah alat komunikasi lisan yang menggunakan teknologi telekomunikasi untuk menghubungkan dua pihak secara real-time, memungkinkan dialog langsung dan respons cepat. Dalam dunia kerja, telepon sering digunakan untuk menyelesaikan masalah yang memerlukan tanggapan segera atau koordinasi mendesak.

Suryadi (2020) menegaskan bahwa telepon menjadi sarana komunikasi bisnis yang efektif, terutama untuk interaksi yang membutuhkan kecepatan dan kejelasan informasi. Meskipun penggunaan telepon telah banyak

tergantikan komunikasi elektronik seperti email, panggilan telepon tetap menjadi pilihan dalam situasi yang memerlukan diskusi mendalam atau negosiasi.

Dari paparan tersebut dapat dipahami bahwa telepon adalah proses komunikasi lisan melalui telepon antara staf pesantren dengan pihak lainnya. Berikut fungsi telepon dalam komunikasi pesantren:

### **Komunikasi cepat dan efektif**

Telepon memungkinkan komunikasi langsung tanpa menunggu waktu pengiriman seperti pada surat atau email. Hal ini penting dalam situasi yang memerlukan penyampaian atau perolehan informasi segera. Sifatnya yang dua arah dan interaktif memungkinkan pertanyaan dan klarifikasi langsung, sehingga memastikan informasi dipahami dengan benar oleh kedua belah pihak.

### **Penyelesaian masalah**

Dalam situasi darurat atau urusan yang memerlukan respons cepat, telepon menjadi alat yang efektif. Misalnya, untuk masalah mendesak terkait kesehatan santri atau permasalahan administratif yang harus diselesaikan segera. Telepon memungkinkan staf pesantren berkoordinasi dengan pihak terkait—baik internal maupun eksternal—untuk mengambil tindakan diperlukan tanpa penundaan.

### **Meningkatkan koordinasi antar bagian di dalam pesantren**

Telepon memfasilitasi komunikasi lancar antarbagian dalam pesantren, seperti keuangan, pendidikan, dan logistik. Hal ini membantu memastikan semua bagian bekerja secara sinkron dan efisien. Telepon juga memungkinkan staf mendiskusikan dan menyelesaikan masalah secara real-time, sehingga meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi potensi kesalahan atau miskomunikasi.

## SISTEM ADMINISTRASI

### **Struktur Sistem Administrasi**

Struktur sistem administrasi menggambarkan pembagian tugas dan tanggung jawab dalam organisasi pesantren. Struktur ini mencakup berbagai departemen dan fungsi yang ada, seperti pengasuhan santri, keuangan, pendidikan, dan logistik. Beberapa fungsi utama dari struktur administrasi yang baik antara lain sebagai berikut:

#### **Memastikan tugas dan tanggung jawab**

Setiap departemen dan individu dalam organisasi memiliki tugas serta tanggung jawab yang jelas dan terdefinisi dengan baik. Hal ini membantu mencegah kebingungan dan tumpang tindih pekerjaan, sehingga setiap anggota organisasi mengetahui peran yang diharapkan dan dapat fokus pada tanggung jawabnya masing-masing.

#### **Memudahkan koordinasi antarbagian.**

Struktur yang terorganisasi mempermudah komunikasi dan koordinasi antarbagian. Setiap departemen memahami peran dan tanggung jawabnya serta bagaimana berinteraksi dengan departemen lain. Dengan demikian, kegiatan dapat terkoordinasi dengan baik, masalah dapat diatasi lebih cepat, dan tujuan pesantren tercapai secara efisien.

#### **Meningkatkan efisiensi**

Struktur yang baik mendorong efisiensi operasional dengan memastikan penggunaan sumber daya secara optimal. Pembagian tugas yang jelas

### Filing yang Efektif

*Filing* yang efektif adalah sistem pengarsipan yang memastikan dokumen dapat diakses dan ditemukan dengan mudah saat dibutuhkan. Teknik *filing* yang baik meliputi:

#### 1. Penggunaan Label dan Sistem Pengkodean

Label dan sistem pengkodean yang jelas sangat penting untuk memudahkan identifikasi dokumen. Prosesnya mencakup:

- Label yang Jelas, yaitu setiap dokumen atau folder diberi label yang mudah dibaca, berisi informasi seperti judul, tanggal, kategori, atau nomor referensi.
- Sistem Pengkodean, yaitu penggunaan kode alfabet, numerik, atau kombinasi keduanya secara logis untuk mengelompokkan dokumen dan mempermudah pencarian.

#### 2. Penyimpanan Dokumen

Penyimpanan dokumen harus dilakukan secara logis dan sistematis agar efisien. Tahapannya meliputi:

- Urutan Kategori, yaitu menyusun dokumen berdasarkan kategori tertentu, misalnya laporan keuangan, surat menyurat, atau data administrasi.
- Urutan Kronologis, yaitu menyusun dokumen berdasarkan waktu, dari yang terbaru hingga yang terlama, sehingga perkembangan informasi mudah dilacak.
- Konsistensi Sistem, yaitu memastikan setiap dokumen ditempatkan di lokasi sesuai kategorinya dan menggunakan sistem penyimpanan yang seragam, misalnya dengan folder atau laci arsip berlabel.

#### 3. Pemeliharaan Catatan Arsip

Pemeliharaan catatan arsip yang akurat memastikan setiap dokumen dapat dilacak kapan pun dibutuhkan. Proses ini meliputi:

- Pembuatan Catatan Arsip, yaitu mendata lokasi penyimpanan setiap dokumen dalam daftar atau basis data berisi judul, kategori, tanggal, dan lokasi penyimpanan.
- Sistem Pelacakan, yaitu menggunakan nomor referensi atau kode barcode untuk mengidentifikasi dan melacak dokumen.
- Pembaruan Berkala, yaitu memperbaiki catatan arsip setiap kali dokumen dipindahkan, direvisi, atau dimusnahkan agar data tetap akurat dan dapat diandalkan.

## Kesimpulan

Manajemen administrasi pesantren merupakan aspek penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan pendidikan yang terstruktur, efisien, dan profesional. Manajemen ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian kegiatan pendidikan dan keagamaan.

Fungsi utama manajemen administrasi pesantren meliputi penyusunan kurikulum dan jadwal kegiatan, pembagian tugas di antara staf, pemberian bimbingan dan motivasi, serta pengawasan agar kegiatan berjalan sesuai rencana. Tujuan akhirnya adalah meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta kualitas layanan bagi santri, orang tua, dan wali santri.

Di era modern, penerapan teknologi informasi menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi administrasi pesantren. Sistem manajemen dokumen elektronik dan perangkat lunak administrasi pendidikan memudahkan pengelolaan data santri dan keuangan, serta mempercepat komunikasi antarpihak di pesantren. Dokumentasi dan pengarsipan yang baik juga mendukung akuntabilitas dan transparansi pengelolaan lembaga.

Manajemen administrasi pesantren yang baik tidak hanya berfokus pada aspek internal, tetapi juga mencakup hubungan eksternal, pengelolaan arsip, dan pemanfaatan teknologi informasi. Dengan pengelolaan yang sistematis, pesantren dapat berfungsi secara optimal dan berkelanjutan,

mendukung pencapaian tujuan pendidikan Islam, serta memberikan layanan terbaik bagi seluruh pihak yang berkepentingan—termasuk santri, orang tua, peneliti, dan pengawas pesantren.

## Referensi

- Aqmal, R., Komarudin, Y., & Amin, R. (2024). Strategi pengembangan pendidikan kewirausahaan di pondok pesantren hidayatullah daik lingga kepulauan riau. *Equilibrium Jurnal Pendidikan*, 12(1), 80-89. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v12i1.13552>
- Efendi, M., Prayoga, K., & Mukaramah, M. (2021). Tanggapan masyarakat terhadap pondok pesantren darul ilmi dalam perspektif pendidikan. *Jurnal Teori Dan Praksis Pembelajaran Ips*, 6(2), 69-77. <https://doi.org/10.17977/um022v6i22021p69>
- Islamy, M. (2022). Studi analisis model implementasi pendidikan karakter di pondok pesantren al-inayah. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 13(1), 110-121. <https://doi.org/10.21831/jpka.v13i1.40640>
- Maulani, H. and Tatang, T. (2023). Pengaruh latar belakang pendidikan pondok pesantren modern terhadap motivasi belajar bahasa arab. *Al-Ittijah Jurnal Keilmuan Dan Kependidikan Bahasa Arab*, 15(1), 1-17. <https://doi.org/10.32678/alittijah.v15i1.7619>
- Nasith, A., Bashith, A., & Asnawan, A. (2023). Pemberdayaan pondok pesantren dan pendidikan formal terhadap santri pada era regulasi pendidikan nasional. *International Journal of Community Service Learning*, 7(2), 218-227. <https://doi.org/10.23887/ijcsl.v7i2.59515>
- Nurasikin, A., Masyhari, K., & Imron, A. (2022). Pelatihan manajemen keuangan bagi santri menuju kemandirian pondok pesantren. *Dimas Jurnal Pemikiran Agama Untuk Pemberdayaan*, 22(1), 83-98. <https://doi.org/10.21580/dms.2022.221.10794>
- Pratiwi, R., Wardhani, W., Prabowo, S., Amanyah, F., & Rohim, F. (2022). Pemberdayaan santripreneur di pesantren: kajian kepemimpinan

- perempuan (nyai) dalam meningkatkan keterlibatan santriwati dalam berwirausaha. *Jurnal Iqtisaduna*, 8(2), 98-110. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v8i2.31321>
- Said, R., Saputra, A., & Ruhana, F. (2024). Organisasi dan manajemen pemerintah sebagai fungsi strategis dalam tata kelola penyelenggaraan pemerintah. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 1391-1399. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2832>
- Sukmadilaga, C. (2021). Sosialisasi pengimplementasian pedoman akuntansi pesantren berbasis digital pada pesantren di Indonesia. *Dharmakarya*, 10(2), 115. <https://doi.org/10.24198/dharmakarya.v10i1.25353>
- Sudarman, M. (2020). *Manajemen dan Administrasi Pendidikan Islam: Studi Tentang Sistem Administrasi Pesantren di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Amin, M. (2019). *Pengelolaan Pendidikan Pesantren: Konsep dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Terry, G. R. (2010). *Principles of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Gie, T. L. (2002). *Pengantar Ilmu Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gie, T. L. (2015). *Pengantar Ilmu Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Newman, W. H. (2012). *Administrative Action: The Techniques of Organization and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Newman, W. H. (2010). *Administrative Communication: Principles and Practices*. New York: McGraw-Hill.
- Rahmawati, S. (2018). "Telephoning sebagai Sarana Komunikasi Efektif dalam Dunia Kerja." *Jurnal Komunikasi dan Teknologi*.
- Suryadi, T. (2020). "Peran Telephoning dalam Administrasi Bisnis Modern." *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Alfarisi, F., Prakoso, A., Ramadan, A., & Yaqin, M. (2021). Perencanaan manajemen risiko di pondok pesantren menggunakan project management body of knowledge (pmbok). *Ilkomnika Journal of Computer Science and Applied Informatics*, 3(1), 51-68. <https://doi.org/10.28926/ilkomnika.v3i1.154>

- Firdaus, A., Hadi, S., Ardhi, S., Azhari, S., Hadi, A., & Mariana, S. (2023). Pelatihan manajemen lembaga pendidikan islam di ponpes al buhori praya lombok tengah. *Kreasi Jurnal Inovasi Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(3), 499-509. <https://doi.org/10.58218/kreasi.v3i3.749>
- Muzari, M. and Sembodo, S. (2020). Sistem manajemen kepala sekolah dan wali asrama dalam meningkatkan prestasi siswa. *Munaddhomah Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 88-100. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i2.35>
- Nursan, N. and Arsyad, A. (2023). Management of ddi ujung lare islamic boarding school in parepare city in fostering students. *jkmd*, 4(1), 22-32. <https://doi.org/10.35905/jkmd.v4i1.5123>
- Puspitasari, D., Dharmawati, A., Kholdani, A., Anwar, R., Qur'ana, T., Romli, M., ... & Kurniawan, M. (2023). Pelatihan manajemen file dalam upaya peningkatan tertib administrasi pada pondok pesantren. *Abdimas Mandalika*, 2(2), 98. <https://doi.org/10.31764/am.v2i2.13063>
- Ridwan, M., Nurrobiyanto, N., Jahari, J., & Erihadiana, M. (2024). Optimalisasi kemandirian dan jiwa interpeunership santri: inovasi manajemen peserta didik di pesantren terpadu. *Kaipi*, 2(1), 1-7. <https://doi.org/10.62070/kaipi.v2i1.46>
- Syahrizal, A. and Anita, E. (2021). Analisis manajemen keuangan pondok pesantren (studi pada pondok pesantren isti'dadul mu'allimien jambi). *Finansha- Journal of Sharia Financial Management*, 2(1), 26-37. <https://doi.org/10.15575/fjsfm.v2i1.12777>
- munir, K., Lubis, S., & Salim, S. (2023). Manajemen konseling dalam membina disiplin belajar santri pondok pesantren shuffah hizbullah al fatah tanjung pura kabupaten langkat. *G-Couns Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 8(01), 244-254. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i01.5008>

memandang hidup sebagai bentuk ibadah yang terus berlangsung, seorang Muslim dapat mencapai kehidupan yang seimbang, bermakna, dan penuh keberkahan. Singkatnya, segala perbuatan dilakukan dengan niat semata-mata untuk beribadah kepada Allah Swt. (Qutb, M., 1993: 15).

Menariknya, dalam konsep Panca Dharma versi Ki Hadjar Dewantara, khususnya pada Asas Kodrat Alam, dijelaskan bahwa hakikat manusia sebagai makhluk Tuhan adalah satu kesatuan dengan kodrat alam semesta. Artinya, manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari jagat raya ciptaan Allah Swt. Keberhasilan hidup manusia hanya dapat dicapai jika ia mampu mengikuti dan mematuhi hukum alam yang telah ditetapkan Tuhan.

Alam memiliki banyak hal positif yang dapat membantu manusia dalam meraih kemudahan dan keberhasilan hidup. Oleh karena itu, pendidikan harus dirancang sedemikian rupa agar selaras dan terpadu dengan alam (Solehan, 2010: 5). Pemahaman tentang kodrat alam manusia tidak dapat dipisahkan dari fitrahnya sebagai ‘abdun—hamba dan penyembah Tuhan—sehingga ibadah menjadi bagian yang menyatu dalam keseluruhan eksistensi manusia.

### **Ilmu yang Berguna di Masyarakat**

---

Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang lahir dari masyarakat, oleh masyarakat, dan untuk masyarakat. Keberadaannya bermula dari inisiatif para santri yang datang untuk berguru kepada seorang kiai. Dalam perjalanannya, para santri menjadi bagian dari masyarakat yang bersama-sama membangun pesantren. Setiap kali jumlah santri bertambah, semakin banyak pula anggota masyarakat yang turut berpikir dan berperan dalam kemajuan pesantren.

Sebagai lembaga pendidikan, pesantren lebih menekankan aspek pendidikan daripada sekadar pengajaran. Orientasi utama pendidikan pesantren adalah kemasyarakatan. Oleh sebab itu, selama menempuh pendidikan, para santri dibekali ilmu yang berguna untuk diterapkan di tengah masyarakat.

Pendidikan pesantren tidak berorientasi pada apa yang akan dihadapi di perguruan tinggi, melainkan pada apa yang akan dihadapi dalam kehidupan nyata di masyarakat (Zarkasyi, I., 1939: 15). Hal ini sejalan dengan sabda Nabi Muhammad Saw. yang memberikan pedoman tentang cara bergaul dan berinteraksi dengan masyarakat:

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: «المؤمن الذي يخالط الناس ويصبر على أذاهم خير من الذي لا يخالط الناس ولا يصبر على أذاهم».

*“Mukmin yang berbaur dengan orang lain dan bersabar dalam menghadapi mereka, lebih baik daripada muslim yang tidak berbaur dengan manusia dan tidak bersabar atas penderitaan mereka.”*

Hadis tersebut menjadi dalil tentang keutamaan bergaul dan berinteraksi dengan sesama manusia. Selain itu, para santri juga berpegang pada prinsip hidup dari sabda Nabi Muhammad Saw.:

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمُ لِلنَّاسِ

*“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya.”*

Atas dasar nilai tersebut, pesantren tidak hanya berperan sebagai madrasah tempat belajar ilmu agama, tetapi juga sebagai laboratorium kehidupan bagi para santrinya. Berbagai hal yang kelak akan dihadapi di tengah masyarakat diperkenalkan sejak dini, sehingga santri terbiasa menghadapi beragam situasi sosial dan kultural.

Lebih dari itu, pendidikan kemasyarakatan di pesantren tidak terbatas pada ruang lingkup lokal atau nasional, tetapi juga bersifat internasional. Hal ini menjadi salah satu keunggulan pesantren, sebab santri berasal dari berbagai daerah bahkan negara. Dengan demikian, interaksi antarbudaya menjadi bagian alami dari proses pendidikan yang memperkaya wawasan santri.

Pendidikan di pesantren membentuk mindset pengabdian (khidmah). Bagi alumni pesantren, ilmu yang bermanfaat bukan sekadar sarana untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, tetapi juga sebagai alat untuk memberi dampak nyata bagi masyarakat. Dalam proses pendidikan, para santri senantiasa ditanamkan nilai perjuangan dan keharusan untuk berjuang di masa depan.

Nilai perjuangan ini bersumber dari semangat *الاعتماد على النفس* (*al-i'timād 'ala an-nafs*) yang berarti self-help, yaitu sikap tidak bergantung kepada orang lain. Pesantren membiasakan santri untuk menjadi pribadi yang mampu menolong, bukan yang senantiasa meminta pertolongan. Dengan demikian, perjuangan yang dimaksud bukanlah perjuangan untuk keuntungan pribadi, melainkan perjuangan untuk memberi manfaat kepada orang lain (Zarkasyi, I., 1939: 8).

Santri juga ditanamkan nilai keutamaan dalam menjalani kehidupan, yaitu agar hidupnya membawa manfaat bagi sesama. Dalam diri mereka tumbuh semangat “hidup sekali, hiduplah yang berarti.” Pemikiran ini sejalan dengan asas pengabdian kepada masyarakat yang diajarkan oleh Ki Hadjar Dewantara melalui Asas Kemerdekaan. Dengan asas ini, alumni pesantren memiliki kebebasan dan tanggung jawab untuk berkiprah di tengah masyarakat (Solehun, 2010: 6).

Semangat berkhidmah dan berdakwah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari jiwa santri. Cita-cita mereka terpatri kuat untuk mendirikan pesantren, madrasah, mushala, atau masjid sebagai wujud nyata pengabdian kepada umat. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut, pesantren merancang program khidmah kemasyarakatan, yang menjadi wadah bagi santri untuk mengaplikasikan ilmu yang telah mereka pelajari.

Menariknya, program khidmah ini telah ada jauh sebelum munculnya program Indonesia Mengajar. Landasan kegiatan ini tidak lain adalah prinsip kebermanfaatannya ilmu yang diperoleh di pesantren. Program khidmah berfungsi sebagai uji kelayakan moral dan intelektual bagi seluruh santri sebelum mereka terjun ke masyarakat (Manaf, S. & Kurniawan, M.I., 2018).

## **Kader Umat**

---

Santri dipersiapkan sebagai kader sekaligus pemersatu umat. Visi Pondok Pesantren Darunnajah adalah “mencetak manusia yang muttafaqun fiddin untuk menjadi kader pemimpin umat dan bangsa.” Adapun misinya ialah “mendidik kader-kader umat dan bangsa yang ber-tafaqquh fiddin; melahirkan para ulama, zuama, aghniya, dan cendekiawan Muslim yang bertakwa, berakhlak mulia, berpengetahuan luas, serta memiliki jasmani yang terampil dan ulet” (Dokumen Yayasan Darunnajah).

Pendidikan di pesantren diarahkan untuk mencetak kader umat yang mampu dan terampil hidup di tengah masyarakat. Kaderisasi menjadi proses strategis dalam menyiapkan generasi penerus yang akan melestarikan nilai-nilai kepesantrenan dan keislaman. Falsafah yang dipegang teguh di Darunnajah ialah, *“Patah tumbuh, hilang berganti; sebelum patah sudah tumbuh, sebelum hilang sudah berganti.”*

Prinsip ini menjadi ruh dalam setiap program kaderisasi, termasuk melalui program khidmah — wadah bagi santri untuk menggantikan peran guru senior, tenaga ahli, bahkan kiai.

Kaderisasi kiai, ulama, dan pemimpin merupakan sebuah keharusan historis dan spiritual. Hal ini telah dicontohkan oleh para nabi, ulama, dan tokoh-tokoh perjuangan terdahulu yang selalu menyiapkan generasi penerus dakwah dan peradaban Islam (Manaf, S., & Kurniawan, M.I., 2018: 3).

Kader adalah seseorang yang dipercaya untuk melanjutkan dan melaksanakan amanah organisasi. Proses kaderisasi bukan sekadar regenerasi, tetapi juga bentuk *leaving a legacy* — meninggalkan warisan kebaikan.

Menurut para psikolog, keinginan untuk meninggalkan warisan merupakan fitrah tertinggi manusia, setelah kebutuhan dasar untuk hidup, dicintai, dan belajar. Warisan yang dimaksud bukan hanya materi, tetapi juga manfaat yang terus hidup — baik langsung maupun tidak langsung.

Makna *leaving a legacy* dapat dirangkum sebagai berikut:

- bukan hanya hidup, tetapi menghidupi,
- bukan hanya bergerak, tetapi menggerakkan,
- bukan hanya berjuang, tetapi memperjuangkan,
- bukan hanya melaksanakan, tetapi mengaderkan.

Kaderisasi di pesantren sejalan dengan tiga warisan utama yang disebut Rasulullah Saw. dalam hadisnya, yaitu:

- Sedekah jariyah, baik dalam bentuk fisik (seperti bangunan) maupun nonfisik (seperti amal dan nilai-nilai luhur yang diwariskan);
- Ilmu yang bermanfaat, karena terus diamalkan dan diajarkan;
- Anak saleh yang mendoakan orang tuanya.

Dalam konteks pendidikan, santri merupakan “anak ideologis” bagi para guru dan kiai. Doa, amal, dan perbuatan baik santri menjadi kelanjutan pahala bagi mereka yang telah mendidik dan mengadernya (gontornews.com).

Dengan demikian, pendidikan pesantren dapat disebut sebagai bentuk pendidikan paling komprehensif karena di dalamnya terdapat tujuan luhur untuk melestarikan budaya Islam melalui penciptaan kader-kader ulama.

## **Dakwah Islamiyah**

---

Undang-undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren menjelaskan bahwa pesantren memiliki trifungsi utama: Sebagai lembaga pendidikan, Sebagai pusat dakwah, dan Sebagai lembaga pemberdayaan masyarakat.

Meskipun terbilang baru, undang-undang ini menegaskan peran fundamental pesantren dalam dakwah Islamiyah. Setiap santri dibekali rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk berdakwah di tengah masyarakat.

Setelah sukses dibentuknya IKPDN Pusat, berbagai cabang IKPDN secara alami bermunculan di berbagai daerah dan negara, didorong oleh kesamaan tujuan serta kedekatan emosional di antara para alumni.

Di beberapa wilayah seperti Jakarta, Yogyakarta, Malang, Mesir, Depok, dan Madinah, kepengurusan lokal terbentuk dari inisiatif para alumni yang sedang menempuh studi di daerah tersebut.

Sebagai contoh, IKPDN Jakarta menjadi wadah silaturahmi bagi para alumni Darunnajah yang melanjutkan studi di kawasan Jabodetabek. Sementara itu, IKPDN Mesir, yang didirikan pada 20 Januari 1989—setahun setelah berdirinya IKPDN Pusat—berfungsi sebagai media untuk mempererat hubungan antaralumni dengan semangat kekeluargaan dan ruh Islami (Darunnajah.com).

Hingga kini, sedikitnya telah terbentuk sepuluh cabang IKPDN, yaitu: IKPDN Jakarta, IKPDN Depok, IKPDN Bogor, IKPDN Bandung, IKPDN Yogyakarta, IKPDN Malang, IKPDN Sumatera Selatan, IKPDN Riau, IKPDN Mesir, dan IKPDN Madinah.

Kegiatan rutin IKPDN di berbagai daerah meliputi pertemuan mingguan atau dua mingguan, buka puasa bersama, olahraga, dan berbagai acara kebersamaan lainnya. Sebagai wujud kekompakan, IKPDN Mesir tidak hanya menaungi alumni Darunnajah Jakarta, tetapi juga alumni dari cabang-cabang Darunnajah dan pesantren yang berafiliasi seperti Darul Muttaqin dan lainnya.

Secara umum, aktivitas IKPDN masih berfokus pada alumni tingkat strata satu (S1). Namun, jaringan ini terus berkembang hingga ke luar negeri. Selain sepuluh IKPDN yang telah disebutkan, terdapat juga komunitas alumni di Malaysia, Jepang, Jerman, dan Prancis (*Kompasiana.com*).

Kualitas sebuah lembaga pendidikan dapat diukur dari mutu alumnninya. Kiprah alumni Darunnajah menjadi bukti konkret keunggulan pesantren ini. Melalui peran aktif para alumnninya, Darunnajah menjadi salah satu pesantren di Indonesia—selain Gontor—yang memperoleh pengakuan muadalah (kesetaraan akademik) dari Universitas Al-Azhar Mesir sejak tahun 1985.

Keberadaan IKPDN Mesir juga memberi dampak besar bagi alumni yang menempuh studi di negeri Kinanah. Hingga kini, tercatat lebih dari 180 alumni Darunnajah yang masih berstatus mahasiswa di salah satu universitas Islam tertua tersebut (*Tribunnews.com*, 2021).

Baik IKPM Gontor maupun IKPDN Darunnajah menghadapi tantangan serupa dalam pendataan alumni. Pendataan biasanya dilakukan berdasarkan angkatan atau wilayah, dan sebelum munculnya platform digital, data alumni dikelola melalui situs web, grup Blackberry Messenger, buku data alumni, atau pertemuan rutin.

Kini, dengan adanya media seperti *WhatsApp Group*, komunikasi menjadi lebih mudah, tetapi kendala tetap muncul ketika alumni telah memasuki dunia kerja, bisnis, atau berkeluarga.

Kondisi ini mengakibatkan berkurangnya intensitas interaksi dan partisipasi aktif alumni. Oleh karena itu, upaya pemberdayaan alumni perlu terus digalakkan agar terbangun kemandirian dan kontinuitas kontribusi.

Untuk mewujudkan kemandirian, alumni perlu terus melakukan pengembangan diri. Pengembangan diri mencakup segala aktivitas yang meningkatkan kesadaran dan identitas pribadi, menggali potensi, serta memperkuat kompetensi agar mampu memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat.

Menurut Fahri Rahman (2022: 6), pengembangan diri dapat dilakukan melalui beberapa aspek berikut:

1. Peningkatan kesadaran diri terhadap potensi dan peran sosial,
2. Peningkatan pengetahuan melalui belajar berkelanjutan,
3. Pengembangan keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan zaman, dan
4. Peningkatan kualitas hidup dengan berorientasi pada kemaslahatan.

Secara alami, pemberdayaan alumni banyak tumbuh dari lingkaran ikatan angkatan semasa menjadi santri. Kegiatan reuni, misalnya, sering dijadikan ajang penguatan nilai-nilai kepesantrenan.

Sebagai contoh, reuni alumni Gontor angkatan 2004 di Yogyakarta menghadirkan guru senior yang kembali menegaskan nilai-nilai Gontor—

perpaduan antara tradisi pesantren salaf, sistem madrasah modern, serta sintesis empat sumber inspirasi: Al-Azhar (Mesir), Syanggit (Afrika Barat), Aligarh (India), dan Santiniketan (India) (*Beritajateng.id*).

Ikatan emosional semacam ini menjadi penopang spiritual dan sosial bagi para alumni. Kegiatan silaturahmi diberi nama yang sarat makna emosional, seperti Napak Tilas Perjuangan Imam Zarkasyi atau acara “Taqahwah” (Ngopi Bareng) oleh Alumni Gontor ’92 di Padang Panjang.

Bahkan istilah humoris seperti “Kopi Cap Hanger”—yang dipopulerkan oleh Menteri Agama Lukman Hakim Saifuddin saat peringatan 90 tahun Gontor—menjadi simbol keakraban khas alumni pesantren.

Namun, seiring perjalanan waktu, ikatan emosional cenderung melemah ketika alumni memasuki fase kesibukan keluarga dan dunia kerja. Untuk menjaga kesinambungan kontribusi, banyak alumni kemudian membentuk forum-forum spesifik, seperti Forum Bisnis (Forbis) dan Forum Muballigh Alumni (FMA).

Forbis IKPM Gontor, misalnya, merupakan organisasi resmi di bawah Pimpinan Pusat IKPM yang menaungi alumni yang bergerak di berbagai bidang usaha dan profesional. Forum ini menjadi rumah besar bagi para pengusaha dan praktisi bisnis di lingkungan alumni Gontor (*ppikpm.gontor.ac.id*).

Adapun Forum Mubaligh Alumni (FMA) Gontor dibentuk untuk menyatukan dan membina para alumni yang memiliki latar belakang berbeda, namun memiliki tujuan yang sama, yakni berdakwah di tengah masyarakat. Sebagai wujud eksistensinya, FMA secara rutin menyelenggarakan Daurah Nasional yang dihadiri langsung oleh Pimpinan dan Pengurus Pusat IKPM (*ppikpm.gontor.ac.id*).

Sesuai dengan namanya, forum ini menjadi wadah bagi para mubaligh alumni Gontor untuk saling berkoordinasi, memperkuat kompetensi dakwah, serta menyebarkan nilai-nilai Islam yang universal. Kehadiran FMA merupakan pengejawantahan misi pesantren untuk mencetak santri yang mundzirul qaum—pendidik, pengawal nilai-nilai kehidupan, dan dai yang aktif menegakkan kebenaran di masyarakat (*ppikpm.gontor.ac.id*).

Sebelum terbentuknya Forum Bisnis (Forbis) dan FMA, alumni Gontor terlebih dahulu mendirikan Forum Pesantren Alumni (FPA), di mana Darunnajah turut menjadi salah satu pendiri dan pengurusnya hingga kini.

Forum ini berada di bawah koordinasi Pimpinan Pusat Ikatan Keluarga Pondok Modern (PP IKPM) dan berfungsi sebagai wadah komunikasi, silaturahmi, serta sinergi antar pesantren alumni Gontor. Tujuan utamanya adalah mendukung Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor dalam mewujudkan cita-cita Trimurti—mendirikan seribu Gontor (*fpagontor.id*).

Forum ini didirikan pada tahun 1985 atas inisiatif sejumlah pimpinan pesantren alumni Gontor, di antaranya:

1. KH. Machin Ilyas (Pesantren Baitul Arqom, Jember)
2. KH. Hamam Ja'far (PP Pabelan, Magelang)
3. KH. Moh. Tidjani Jauhari, M.A. & KH. Idris Jauhari (PP Al-Amien, Prenduan, Madura)
4. Drs. KH. Ahmad Rifai Arif (PP Daar El Qolam, Gintung)
5. Drs. KH. Mahrus Amin (PP Darunnajah, Jakarta)
6. KH. Ahmad Cholil Ridwan, Lc. (PP Husnayain, Jakarta)
7. KH. Ma'sum Yusuf, B.A. (PP Arrisalah, Slahung)
8. KH. Zainal Mustafa, Lc. (PP Al-I'tishom, Grabag)
9. K. Nur Sambudi (PP Nurul Firdaus, Grobogan)
10. K. Zulkifli Muhadli, B.A. (PP Al Ikhlas, Taliwang).

Forum ini mendapat restu langsung dari KH. Imam Zarkasyi, salah satu Pimpinan Trimurti Gontor, dengan KH. Moh. Tidjani Jauhari, M.A. sebagai ketua pertama.

Pada 6 Februari 2011, dalam pertemuan di PP Al Ikhlas Taliwang, Sumbawa Barat, pimpinan Gontor, Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A., mengarahkan perubahan nama forum menjadi Forum Pesantren Alumni Gontor (FPA Gontor) (*fpagontor.id*). Visi FPA Gontor adalah mewujudkan berdirinya seribu Gontor sesuai amanat Trimurti. Adapun misinya meliputi:

1. Menghimpun pesantren alumni Gontor.

2. Mentransformasikan nilai dan sistem Pondok Modern Darussalam Gontor ke pesantren-pesantren alumni.
3. Mendorong, membina, dan mengembangkan berdirinya pesantren alumni Gontor.
4. Mensinergikan potensi seluruh pesantren alumni Gontor.

Eksistensi forum-forum alumni seperti FPA, FMA, dan Forbis telah memberdayakan ribuan alumni dalam berbagai bidang. Hingga kini, tercatat: 600 pesantren alumni tergabung dalam FPA Gontor, 200 unit usaha menjadi anggota Forbis, dan sekitar 300 mubaligh aktif bernaung di FMA.

Selain menyelenggarakan Rakernas dan pertemuan rutin, forum-forum ini juga aktif mengadakan pelatihan profesional, seperti pelatihan admin website pesantren yang pernah dilaksanakan di Pondok Pesantren Darunnajah. Pelatihan tersebut membekali peserta dengan pengetahuan tentang sistem publikasi digital, operasional website, pemasaran daring, penulisan berita efektif, sinematografi, fotografi, keamanan siber, hingga pembangunan sistem data pesantren (*darunnajah.com*).

Selain menjadi bagian dari FPA Gontor, alumni Darunnajah juga membentuk Forum Pesantren Alumni Darunnajah (FPAD). Forum ini berfungsi sebagai wadah silaturahmi, komunikasi, dan kolaborasi antaralumni Darunnajah di berbagai daerah dan cabang pesantren. FPAD berperan aktif dalam kegiatan sosial, pelatihan, seminar, serta pengembangan lembaga pendidikan Islam (*darunnajah.com*).

Alumni Darunnajah telah memberikan kontribusi signifikan dalam dunia pesantren nasional. Banyak di antara mereka yang kini menjadi pengasuh dan pimpinan pesantren di berbagai daerah, meneruskan estafet dakwah serta pendidikan Islam. Tidak hanya mendirikan lembaga baru, para alumni juga mengembangkan inovasi dalam kurikulum, metode pembelajaran, dan manajemen pesantren modern yang adaptif terhadap perkembangan zaman.

- Ismail, Muhammad. 2011. "Sistem Pendidikan Pesantren Modern: Studi Kasus Pendidikan Pesantren Modern Darussalam Gontor Ponorogo." *Jurnal At-Ta'dib* 6(1). <https://doi.org/10.21111/at-radib.v6i1.553>.
- Juliani, Widya, and Yuninda Ningsih. 2020. "Gambaran Religiusitas Pada Alumni Pondok Pesantren Kota Bukittinggi." *Jurnal Riset Psikologi* 20(2). <http://dx.doi.org/10.24036/jrp.v2020i2.8462>.
- Kamalie, Afaf Saifullah. 2024. "Wawancara Dengan Kepala Staf Pengasuhan Santri Pesantren Darunnajah."
- Kementerian Agama RI Provinsi Jambi. 2020. "Pertemuan Rutin Forum Komunikasi Pondok Pesantren (FKPP) Ke-4 Se-Kabupaten Merangin." Jambi Kemenag. Retrieved <https://jambi.kemenag.go.id/news/1070/pertemuan-rutin-forum-komunikasi-pondok-pesantren-fkpp-ke-4-se-kabupaten-merangin.html>.
- Khojir. 2017. *Jaringan Pesantren (Bentuk, Konsistensi Dan Implikasi)*. Jakarta: YPM Publishing.
- Kurniadin, Didin, and Imam Machali. 2014. *Manajemen Pendidikan (Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan)*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kuswandi, Iwan. 2020. "Dinamika Pendidikan Pesantren Di Muhammadiyah." *Shahih: Journal of Islamicat Multidisciplinary* 5(1). <https://doi.org/10.22515/shahih.v5i1.2513>.
- Maliki, Ibnu Akbar. 2024. "Artificial Intelligence Untuk Kemanusiaan: Pengembangan Konsep Keberagaman Melalui Chat-GPT Sebagai Solusi Krisis Identitas Muslim Urban Di Era Digital." *Moderatio: Jurnal Moderasi Beragama* 4(1). doi: <https://doi.org/10.32332/moderatio.v4i1.8913>.
- Maliki, Ibnu Akbar, Muhamad Nasrudin, Digdo Aji Mukti, and Robiansyah. 2022. "Rekonstruksi Tafsir Ayat-Ayat Berpotensi Tatharruf Dengan Perspektif Islam Wasathiyah Di Era Pandemi." *Moderatio: Jurnal Moderasi Beragama* 2(1). doi: <https://e-journal.metrouniv.ac.id/moderatio/article/view/4566>.
- Manaf, Sofwan, and Muhammad Irfanudin Kurniawan. 2018. *Standar Operasional Prosedur Program Khidmah Santri Kelas Akhir Tarbiyatul*

- Mu'allimin/Mu'allimat Al- Islamiyyah Darunnajah Pusat Dan Cabang. Jakarta: Darunnajah Press.
- Mansur, Abdul Karim. 2013. "Konsistensi Pendidikan Pesantren: Antara Mengikuti Perubahan Dan Mempertahankan Tradisi." *Islamic Review: Jurnal Riset Dan Kajian Keislaman* 2(1). <https://doi.org/10.35878/islamicreview.v2i1.43>.
- Mesiona. 2019. *Islam Dan Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Muhammad, Zunus. 2017. "Undang Kiai Se-Jakarta, Menpora: Presiden Perhatikan Pesantren." *NU Online*. Retrieved <https://www.nu.or.id/nasional/undang-kiai-se-jakarta-menpora-presiden-perhatikan-pesantren-vRrCD>.
- Mukhidin. 2018. "Peran Pemberdayaan Ekonomi Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten Pandeglang." Tesis, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin, Banten.
- Muntaha, Ibnu. 2022. "Ratusan Alumni Gontor 2004 Hadir Di Temu Kangen Di Yogyakarta." *Berita Jateng*. Retrieved <https://beritajateng.id/berita/ratusan-alumni-gontor-2004-hadir-di-temu-kangen-di-yogyakarta/>.
- Muttaqien, Khaerul. 2020. "Sekali Lagi Kaderisasi." *Gontor News*. Retrieved <https://gontornews.com/sekali-lagi-kaderisasi/>.
- Najmu, Sofwan. 2011. "IKPDN Jakarta." *Darunnajah*. Retrieved <https://darunnajah.com/ikpdn-2/ikpdn-jakarta/>.
- Nata, Abudin. 2008. *Kajian Tematik Al-Qur'an Tentang Fiqih Ibadah*. Sleman: Angkasa.
- Negoro, Jamaluddin Prawiro. 2024. "Wawancara Dengan Anggota Lembaga Pengembangan Pesantren Pimpinan Pusat Muhammadiyah Masa Jabatan 2022-2027."
- Nilan, Pam. 2009. "The 'Spirit of Education' in Indonesian Pesantren." *British Journal of Sociology of Education* 30(2). <http://dx.doi.org/10.1080/01425690802700321>.
- Nisa, Nur Sholehkatun, and Taufik Suprihartini. 2016. "Understanding The Experience of Pesantren Alumni in Adaptation With Environment Beyond Pesantren." *Interaksi Online* 4(3). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/interaksi-online/article/view/11861>.

- Nujhan and M. Rifai. 2019. "Makna Simbol Panca Jiwa (Analisis Semiotika Roland Barthes)." *Mediakita : Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam* 3(1). <https://doi.org/10.30762/mediakita.v3i1.1803>.
- Pesantren Darunnajah. 2010. "Dokumen Yayasan Darunnajah, Standar Nilai Kepesantrenan Dan Operasional."
- Pesantren Darunnajah. 2018. "Puluhan Admin Website Pesantren Se-Indonesia Mengikuti Cyber Skills Training Di Darunnajah Jakarta." Pondok Pesantren Darunnajah. Retrieved <https://darunnajah.com/puluhan-admin-website-pesantren-se-indonesia-mengikuti-cyber-skills-training-di-darunnajah-jakarta/>.
- Pesantren Darunnajah. 2024. "Rihlah Al-Iqtishodiyah Santri Kelas Akhir TMI Darunnajah." Pondo Pesantren Darunnajah. Retrieved <https://darunnajah.com/rihlah-al-iqtishodiyah-santri-akhir-tmi-darunnajah/>.
- Pondok Modern Darussalam Gontor. 2013. "Dokumen Panitia Pembekalan Santri Akhir Pondok Modern Gontor Tahun 2013, Dynamic Generation."
- PP-IKPM Gontor. 2021. "Seminar Nasional Dan Pelantikan Pengurus Pusat Forum Muballigh Alumni (FMA) Gontor." PP-IKPM Gontor. Retrieved <https://ppikpm.gontor.ac.id/2021/09/26/seminar-nasional-dan-pelantikan-pengurus-pusat-forum-muballigh-alumni-fma-gontor/>.
- Putra, Lisa Aditia. 2019. "Religiusitas Instrumental: Potret Keberislaman Masyarakat Muslim Kota." in *Bunga Rampai Sosiologi Perkotaan*. Yogyakarta: Manggar Media.
- Qutb, Muhammad. 1993. *Manhaj At-Tarbiyyah Al-Islamiyyah*. Kairo: Dar al-Syuruq.
- Rahman, Ahmad Lukman Fahri. 2022. "Peran Alumni Pesantren Gontor Dalam Upaya Pengembangan Diri Menuju Kemandirian Santripreur." Skripsi, Universitas Islam Malang, Malang.
- Rifqi, Ainur, Ali Imron, and Mustiningsih. 2016. "Manajemen Alumni Pondok Pesantren Modern Dan Salaf (Studi Di Pondok Pesantren Nurul Jadid Dan Pondok Pesantren Sidogiri)." *Jurnal Pendidikan: Teori*,

- Penelitian, Dan Pengembangan 1(4). <https://dx.doi.org/10.17977/jp.v1i4.6224>.
- Romdoni, Lisda Nurul, and Elly Malihah. 2020. "Membangun Pendidikan Karakter Santri Melalui Panca Jiwa Pondok Pesantren." *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al- Thariqah* 5(2). [https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2020.vol5\(2\).4808](https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2020.vol5(2).4808).
- Saifudin, Ahmad. 2017. "Manajemen Pesantren Dalam Menghadapi Perubahan." *Al- Intizam* 1(1). <https://ejournal.staidapondokkrempyang.ac.id/index.php/intizam/article/view/127>.
- Sakinah, Hindatul Wardatus. 2021. "Perubahan Perilaku Keagamaan Alumni Pesantren Al-Hamid Jakarta (Angkatan 2013-2015)." Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Sanusi, Husein. 2021. "Sambung Silaturrahmi, Pimpinan Pesantren Darunnajah Temui 170 Alumninya Yang Belajar Di Azhar Mesir." *Tribun News*. Retrieved <https://www.tribunnews.com/nasional/2021/12/08/sambung-silaturrahmi-pimpinan-pesantren-darunnajah-temui-170-alumninya-yang-belajar-di-azhar-mesir>.
- Sari, Laras Sintia Puspa. 2018. "Perubahan Perilaku Keagamaan Mahasiswa Alumni Pondok Pesantren (Studi Tentang Terjadinya Perubahan Perilaku Keagamaan Mahasiswa Alumni Pondok Pesantren Modern Di Batu, Malang)." Skripsi, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Septuri. 2021. *Pondok Pesantren Pengantar Penerapan Fungsi Manajemen*. Lampung: Pusaka Media.
- Setiawan, Agus, and Ibnu Akbar Maliki. 2020. "The Development of Family Law Materials in Bahtsul Masail Nadhlatul Ulama." *Jurnal Mahkamah: Kajian Ilmu Hukum Dan Hukum Islam* 5(2). <https://doi.org/10.25217/jm.v5i2.1162>.
- Solehan. 2010. "Konsep Panca Dharma Ki Hadjar Dewantara Ditinjau Dari Sudut Pandang Pendidikan Islam." *Tadib: Jurnal Pendidikan Islam* 15(1). <https://doi.org/10.19109/td.v15i01.66>.
- Suryana, Yaya, Heri Khoiruddin, and Thia Oktapiani. 2021. "Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kyai Dalam Pengembangan Pondok

- Pesantren.” *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 6(2). <https://doi.org/10.15575/isema.v6i2.6322>.
- Susanto, Happy, and Muhammad Muzakki. 2016. “Perubahan Perilaku Santri (Studi Kasus Alumni Pondok Pesantren Salafiyah Di Desa Langkap Kecamatan Besuki Kabupaten Situbondo).” *ISTAWA: Jurnal Pendidikan Islam* 2(1). <http://dx.doi.org/10.24269/ijpi.v2i1.361>.
- Uzda, Shaad. 2016. “Pentingnya Penerapan 4 Pilar Pada Pesantren.” *Darunnajah*. Retrieved <https://darunnajah.com/pentingnya-penerapan-4-panca-pada-pesantren/>.
- Wathoni, Kharisul. 2021. “Alumni Menurut Perspektif Total Quality Management (TQM).” *Ma’alim: Jurnal Pendidikan Islam* 2(1). <https://doi.org/10.21154/maalim.v2i01.3036>.
- Wicaksono, Agung. 2022. “Dauroh Nasional Pertama Forum Muballigh Alumni (FMA) Gontor.” *PP-IKPM Gontor*. Retrieved <https://ppikpm.gontor.ac.id/2022/01/09/dauroh-nasional-pertama-forum-muballigh-alumni-fma-gontor>.
- Widagdho, Aryyo. 2022. “Forum Bisnis (FORBIS) IKPM Gontor Adakan Rapat Kerja Nasional (RAKERNAS), Menuju 1 Abad Gontor.” *PP-IKPM Gontor*. Retrieved <https://ppikpm.gontor.ac.id/2022/03/05/forum-bisnis-forbis-ikpm-gontor-adakan-rapat-kerja-nasional-rakernas-menuju-1-abad-gontor>.
- Zarkasyi, Imam. 1939. *Diktat Pekan Perkenalan Khutbatul Arsy*. Gontor: Darussalam Press.

Pondok pesantren umumnya mengelola berbagai jenis usaha, seperti pertanian, peternakan, dan koperasi. Diversifikasi usaha ini tidak hanya membantu menyebarkan risiko, tetapi juga menciptakan berbagai sumber pendapatan yang stabil bagi pesantren (Asri, 2022).

Mengelola usaha pesantren tentu tidak lepas dari berbagai tantangan. Beberapa kendala umum yang sering dihadapi antara lain keterbatasan sumber daya, persaingan pasar, serta perubahan regulasi. Namun, dengan perencanaan yang matang dan kemampuan adaptasi yang cepat, tantangan tersebut dapat diatasi (Anwar, 2015).

Pemanfaatan teknologi informasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan usaha pesantren. Teknologi dapat dimanfaatkan untuk mendukung manajemen keuangan, kegiatan pemasaran, hingga memperkuat komunikasi internal dan eksternal lembaga (Noordin, 2023). Selain itu, keberhasilan usaha pesantren sangat bergantung pada dukungan komunitas sekitar. Keterlibatan masyarakat dalam kegiatan usaha tidak hanya menumbuhkan rasa memiliki, tetapi juga mempererat hubungan sosial dan ekonomi antara pesantren dan lingkungannya (Asri, 2022).

Manajemen bidang usaha di pondok pesantren merupakan aspek yang sangat penting dalam mendukung keberlanjutan dan pengembangan lembaga. Dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen modern yang berlandaskan nilai-nilai Islam, pesantren dapat mengelola unit usahanya secara efektif dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi santri maupun masyarakat.

Melalui pengelolaan usaha yang baik, pesantren dapat mencapai kemandirian ekonomi, di mana hasil usaha dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan pendidikan, pembelajaran, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, pesantren benar-benar menjadi lembaga yang mandiri secara finansial (Manaf & Mahmudi, 2015).

Upaya mewujudkan kemandirian ekonomi pesantren harus menjadi perhatian dan komitmen bersama seluruh warga pesantren. Jangan sampai pesantren sulit berkembang karena tidak mampu mengoptimalkan potensi ekonomi yang ada di sekitarnya. Pengembangan bidang usaha harus

dipandang sebagai komponen strategis dalam mencapai kemandirian ekonomi. Para pengelola bidang usaha perlu diberi ruang untuk berinovasi dan melahirkan ide-ide kreatif dalam menumbuhkan serta mengembangkan unit bisnis yang dikelola.

Jangan sampai usaha yang ada di pesantren stagnan karena pengelolanya tidak mampu meng-upgrade keterampilan dan kemampuan manajerialnya. Bisnis di pesantren harus dijalankan dengan pengelolaan yang profesional, pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, serta manajemen yang transparan dan berorientasi pada hasil. Dengan cara demikian, bidang usaha yang dijalankan akan beroperasi secara efektif dan menghasilkan keuntungan yang dapat mendukung kemajuan pesantren (Ghofur, 2022).

Potensi ekonomi di lingkungan pesantren sejatinya sangat besar. Jika potensi tersebut dikelola secara optimal, maka kemandirian ekonomi pesantren dapat terwujud, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar..

## LEGALITAS BIDANG USAHA

Dalam konteks pondok pesantren, memiliki landasan hukum dan legalitas yang kuat untuk setiap bidang usaha sangat penting agar operasional berjalan sesuai peraturan dan memperoleh kepercayaan dari berbagai pihak. Dengan memahami dan mematuhi ketentuan hukum yang berlaku, pesantren dapat mengelola bidang usahanya secara aman, profesional, dan berkelanjutan. Berikut penjelasan beberapa bentuk legalitas usaha yang berlaku di Indonesia:

### **Pendaftaran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)**

---

Pendaftaran UMKM merupakan proses legalisasi bagi usaha kecil dan menengah melalui Dinas Koperasi dan UKM setempat. Pendaftaran ini memberikan dasar hukum serta akses terhadap berbagai fasilitas pemerintah.

**Proses:** Pemilik usaha mengisi formulir pendaftaran dan melampirkan dokumen seperti KTP, NPWP, dan surat keterangan domisili.

**Manfaat:** Mendapatkan legalitas usaha, akses ke program pemerintah, fasilitas kredit, serta pendampingan pengembangan usaha.

### **Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP)**

---

SIUP adalah izin resmi bagi perusahaan yang menjalankan kegiatan perdagangan, diterbitkan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan setempat.

**Proses:** Mengajukan permohonan dengan melampirkan akta pendirian perusahaan, NPWP, KTP pemilik, dan surat keterangan domisili usaha.

**Manfaat:** Menjamin legalitas perdagangan, mempermudah proses ekspor-impor, serta memberikan perlindungan hukum bagi pelaku usaha.

### **Tanda Daftar Perusahaan (TDP)**

---

TDP adalah bukti legal bahwa suatu perusahaan telah terdaftar secara resmi di Indonesia dan diperlukan untuk keperluan administrasi serta perpajakan.

**Proses:** Pemilik usaha mengajukan permohonan dengan melampirkan akta pendirian perusahaan, NPWP, KTP, dan surat keterangan domisili.

**Manfaat:** Menjamin legalitas perusahaan, mempermudah administrasi perpajakan, serta memberikan akses ke berbagai program pemerintah.

### **Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)**

---

NPWP merupakan nomor identifikasi wajib pajak yang digunakan untuk administrasi perpajakan.

**Proses:** Pemilik usaha mendaftar ke Kantor Pelayanan Pajak (KPP) dengan membawa KTP dan surat keterangan domisili usaha.

**Manfaat:** Mendukung kepatuhan perpajakan, membuka akses ke layanan perbankan, serta memperkuat legalitas usaha.

## **Izin Lingkungan**

---

Izin lingkungan diperlukan bagi usaha yang berpotensi menimbulkan dampak terhadap lingkungan, dan dikeluarkan oleh instansi lingkungan hidup setempat.

**Proses:** Mengajukan dokumen Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL) atau Upaya Pengelolaan dan Pemantauan Lingkungan (UKL-UPL).

**Manfaat:** Memberikan kepastian hukum, menjaga keberlanjutan lingkungan, serta menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan pemerintah.

## **Persetujuan Bangunan Gedung (PBG)**

---

Persetujuan Bangunan Gedung (PBG) merupakan kebijakan baru yang menggantikan Izin Mendirikan Bangunan (IMB), sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2021 sebagai turunan dari Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung.

Berbeda dengan IMB yang bersifat administratif, PBG merupakan bentuk persetujuan pemerintah daerah atas rencana teknis pembangunan yang diajukan pemilik bangunan. Melalui sistem ini, setiap bangunan wajib memenuhi ketentuan tata bangunan dan persyaratan teknis sesuai fungsi serta peruntukannya. Perubahan kebijakan ini bertujuan meningkatkan kepastian hukum, kualitas bangunan, serta tata kelola pembangunan yang lebih transparan dan akuntabel.

# **KLASIFIKASI UNIT USAHA**

## **Yayasan**

---

Bidang usaha pesantren yang dikelola di bawah naungan yayasan memiliki tujuan utama untuk menjamin keberlanjutan dan legalitas formal dalam

pengelolaan aset serta kegiatan ekonomi lembaga. Sebagai badan hukum yang diakui negara, yayasan memiliki kapasitas struktural dan yuridis untuk mengelola kegiatan sosial-keagamaan maupun usaha secara terorganisir dan akuntabel.

Pengelolaan oleh yayasan memungkinkan unit usaha pesantren memperoleh legalitas usaha, kemudahan akses permodalan, kemitraan eksternal, serta tata kelola administratif yang tertata (Azharudin & Sopingi, 2024). Keunggulan utama sistem ini terletak pada aspek legalitas yang jelas, sistem manajerial yang lebih profesional, serta perlindungan hukum terhadap aset lembaga.

Namun demikian, kelemahan dapat muncul apabila arah kebijakan usaha tidak sejalan dengan misi pendidikan pesantren. Proses birokratis dalam pengambilan keputusan juga berpotensi memperlambat respons manajerial terhadap dinamika pasar. Selain itu, ketidakharmonisan antara pengurus yayasan dan pihak pesantren dapat menimbulkan konflik kepentingan yang mengganggu keberlangsungan usaha maupun kegiatan pendidikan. Situasi semacam ini kerap terjadi ketika kewenangan tidak diatur dengan jelas, sehingga menimbulkan tumpang tindih tanggung jawab (Sumarni, 2018).

Dalam konteks pengembangan unit usaha berskala institusional, yayasan menghadapi tantangan yang kompleks dan membutuhkan pendekatan strategis serta sistematis. Keterbatasan kapasitas manajerial pada sebagian yayasan menyebabkan pengelolaan unit usaha belum mencapai efektivitas yang diharapkan. Hal ini berpotensi menimbulkan stagnasi atau bahkan kerugian operasional (Komariyah & Ma'adi, 2024).

Keberlanjutan unit usaha tidak hanya ditentukan oleh kekuatan modal, tetapi juga oleh profesionalitas pengelolaan, penerapan tata kelola yang baik (*good governance*), serta kemampuan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan regulasi. Oleh karena itu, profesionalisasi manajemen menjadi hal yang mutlak dalam menjaga keberlangsungan dan keberhasilan unit usaha pesantren.

Pendekatan berbasis bukti (*evidence-based*), struktur organisasi yang fungsional, dan sistem pelaporan yang transparan merupakan prasyarat

3. Mengurangi Risiko Finansial. Dengan banyaknya pemegang saham, risiko keuangan dapat tersebar lebih merata. Bila perusahaan mengalami kerugian, beban tersebut tidak sepenuhnya ditanggung oleh pemilik utama (Brigham & Ehrhardt, 2017).

#### **Proses Pengumpulan Modal Melalui Saham:**

1. Penawaran Saham. Perusahaan menawarkan saham kepada publik atau kelompok investor tertentu, baik melalui pasar modal (public offering) maupun secara privat (Ross et al., 2019).
2. Penentuan Harga Saham. Harga saham ditentukan berdasarkan valuasi perusahaan, yang mencerminkan nilai keseluruhan berdasarkan aset, pendapatan, dan prospek pertumbuhan (Brigham & Ehrhardt, 2017).
3. Pembelian Saham. Investor membeli saham dengan harapan nilai saham meningkat seiring kesuksesan perusahaan (Ross et al., 2019).

#### **Keuntungan dan Kerugian Modal Usaha dengan Saham:**

1. Keuntungan: Selain memperoleh tambahan modal, perusahaan juga dapat menerima dukungan dari pemegang saham yang memiliki pengalaman, jaringan, dan sumber daya berharga (Brigham & Ehrhardt, 2017).
2. Kerugian: Pemilik awal perusahaan dapat kehilangan sebagian kendali karena kekuasaan terbagi dengan para pemegang saham. Selain itu, perusahaan wajib menerapkan transparansi dan melaporkan kinerja keuangan secara berkala (Ross et al., 2019).

Salah satu contoh pesantren yang telah menerapkan sistem modal saham adalah Pondok Pesantren Darunnajah 14 di Serang, Banten, yang mengembangkan usaha penggemukan sapi melalui model kepemilikan bersama ini.

## Dana Mandiri

Model pembiayaan dan operasional bidang usaha melalui dana mandiri merupakan skema pendanaan yang sepenuhnya bersumber dari modal internal lembaga, tanpa bergantung pada sumber eksternal seperti pinjaman, investor, maupun hibah. Dana tersebut dapat berasal dari surplus operasional, pendapatan usaha sebelumnya, dana abadi (endowment fund), serta kontribusi internal seperti sumbangan alumni atau civitas organisasi.

Dalam konteks manajerial, pendekatan ini mencerminkan tingkat kemandirian finansial yang tinggi serta memberikan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan strategis tanpa tekanan dari pihak luar. Secara operasional, pembiayaan mandiri memungkinkan lembaga untuk mengelola sumber daya sesuai dengan prioritas internal, sekaligus mendukung prinsip keberlanjutan melalui pembentukan dana cadangan dan reinvestasi laba.

Namun, keterbatasan modal awal sering menjadi tantangan utama dalam penerapan model ini. Oleh karena itu, efektivitas pembiayaan mandiri sangat bergantung pada kapasitas manajemen keuangan yang baik, efisiensi pengelolaan, serta kemampuan menghasilkan pendapatan secara berkelanjutan dari unit usaha yang dikelola.

Penggunaan modal internal juga menghadapi kendala lain, terutama dalam keterbatasan jumlah dana yang dapat dihimpun. Tidak semua pesantren memiliki kemampuan untuk mengumpulkan dana internal dalam jumlah besar. Karena itu, diperlukan strategi pengelolaan keuangan yang cermat dan inovatif. Diversifikasi sumber pendapatan, optimalisasi aset yang dimiliki, serta peningkatan kapasitas manajerial pengelola pesantren merupakan langkah-langkah penting untuk mengatasi tantangan tersebut.

Pesantren Darunnajah menjadi salah satu contoh sukses dalam mengelola modal usaha secara mandiri melalui berbagai sumber internal. Sebagai lembaga pendidikan Islam yang besar dan berpengaruh, Darunnajah memiliki sejumlah aset yang dioptimalkan untuk mendukung kegiatan usaha. Pemanfaatan dana internal telah membantu pesantren mengembangkan berbagai usaha produktif yang berkontribusi pada kemandirian ekonomi lembaga.

Salah satu keunggulan utama penggunaan modal internal di Pesantren Darunnajah adalah fleksibilitas pengelolaan dana. Dengan sumber daya yang berasal dari dalam, pengelola pesantren memiliki kendali penuh terhadap alokasi dan pemanfaatan modal sesuai dengan prioritas dan kebutuhan strategis lembaga. Misalnya, keuntungan dari unit usaha yang dikelola dapat langsung diinvestasikan kembali ke dalam program pendidikan atau kegiatan sosial pesantren. Langkah ini tidak hanya memperkuat kemandirian finansial pesantren, tetapi juga memastikan bahwa seluruh keuntungan kembali untuk kemaslahatan komunitas pesantren.

Selain itu, Darunnajah juga memanfaatkan dana wakaf produktif untuk memperkuat modal usaha. Wakaf produktif memungkinkan pengelolaan aset wakaf secara profesional sehingga menghasilkan keuntungan yang dapat digunakan untuk mendukung kegiatan pesantren. Contohnya, lahan wakaf yang dikelola untuk pertanian atau properti komersial yang disewakan, hasilnya kemudian digunakan untuk membiayai program pendidikan maupun pengembangan infrastruktur pesantren.

Pesantren Darunnajah juga telah menerapkan sistem pelaporan keuangan yang transparan dan teratur, serta melibatkan audit eksternal guna memastikan dana digunakan secara tepat dan efisien. Transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan tidak hanya meningkatkan kepercayaan publik, tetapi juga mendorong partisipasi lebih luas dari donatur, alumni, dan masyarakat dalam mendukung berbagai kegiatan pesantren.

### **SDM Unit Usaha Pesantren**

---

Sumber daya manusia (SDM) yang bergerak di bidang usaha harus memiliki beragam kompetensi agar dapat berhasil dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif. Dengan menggabungkan berbagai kompetensi tersebut, SDM dapat menjadi agen perubahan yang efektif sekaligus memainkan peran kunci dalam kesuksesan bisnis. Berikut beberapa kompetensi penting yang perlu dimiliki oleh pengelola usaha.

## **Keterampilan Manajerial**

---

Keterampilan manajerial merupakan kompetensi utama yang harus dimiliki oleh SDM dalam mengelola usaha, termasuk usaha yang berada di lingkungan pondok pesantren. Kemampuan ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya secara efektif dan efisien. Penelitian dari Universitas Indonesia (Widodo, 2020) menunjukkan bahwa keterampilan manajerial yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja usaha kecil dan menengah di Indonesia.

## **Literasi Keuangan**

---

Literasi keuangan sangat penting untuk menjamin stabilitas dan pertumbuhan bisnis. SDM yang memiliki kemampuan ini dapat menyusun anggaran, mengelola arus kas, serta melakukan analisis keuangan secara tepat. Penelitian dari Universitas Gadjah Mada (Prasetyo, 2021) menegaskan bahwa pengelolaan keuangan yang baik merupakan faktor krusial dalam menjaga stabilitas dan pertumbuhan bisnis di lingkungan pesantren.

## **Kemampuan Komunikasi**

---

Kemampuan komunikasi yang efektif membantu SDM menjalin hubungan harmonis dengan berbagai pihak, termasuk rekan kerja, pelanggan, dan mitra bisnis. Studi dari Institut Pertanian Bogor (Santoso, 2019) menemukan bahwa kemampuan komunikasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan pelanggan sekaligus memperkuat citra positif usaha.

## **Keterampilan Teknis**

---

Keterampilan teknis sangat dibutuhkan, terutama jika jenis usaha berkaitan dengan produk atau layanan tertentu. SDM harus memiliki pengetahuan dan kemampuan teknis yang relevan untuk menjalankan operasional sehari-

hari. Penelitian dari Politeknik Negeri Jakarta (Hidayat, 2022) menunjukkan bahwa kompetensi teknis yang memadai dapat meningkatkan efisiensi operasional serta kualitas produk dan layanan.

### **Etika Kerja**

---

Etika kerja mencakup sikap profesional, integritas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Studi dari Universitas Padjadjaran (Rahman, 2022) menegaskan bahwa etika kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

### **Kemampuan Beradaptasi**

---

Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan merupakan kompetensi penting yang harus dimiliki setiap SDM. Dalam dunia usaha yang cepat berubah, SDM dituntut untuk mampu menyesuaikan diri terhadap dinamika pasar, kemajuan teknologi, dan perubahan regulasi. Penelitian dari Universitas Airlangga (Susanti, 2021) menunjukkan bahwa tingkat adaptabilitas yang tinggi membantu bisnis bertahan dan terus berkembang di tengah perubahan yang pesat.

### **Kepemimpinan**

---

Kepemimpinan yang efektif sangat penting, terutama bagi SDM yang menduduki posisi manajerial. Seorang pemimpin yang baik mampu memotivasi tim, mengarahkan visi usaha, dan menumbuhkan budaya kerja yang positif. Studi dari Universitas Diponegoro (Nurhadi, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan yang kuat berpengaruh besar terhadap kinerja dan motivasi karyawan.

11

# MANAJEMEN TEKNOLOGI INFORMASI PESANTREN

Dr. H. Musthafa Zahir, S.Pd.I., Lc., MA.  
Hasim Abdul Jamil, M.Pd

## Pendahuluan

Indonesia, sebagai salah satu negara dengan populasi terbesar di dunia, memiliki sistem pendidikan yang kompleks dan beragam. Lembaga pendidikan di Indonesia mencakup berbagai jenjang dan jenis, mulai dari pendidikan formal hingga nonformal, serta pendidikan agama yang berperan penting dalam membentuk karakter dan intelektualitas masyarakat. Di antara sistem pendidikan yang ada di Indonesia, pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan tertua yang memiliki ciri khas unik dan menarik untuk terus dikaji.

Pesantren pada awalnya berfungsi sebagai lembaga pendidikan alternatif, namun kini telah berkembang menjadi lembaga pendidikan yang substantif dan solutif (Oktavia et al., 2023). Menurut Abbas & Afifi dalam Oktavia et al., modernisasi sistem pendidikan pesantren mencakup pembaruan pada beberapa aspek pokok, yakni kurikulum, metode pembelajaran, kelembagaan, dan fungsi. Dengan adanya modernisasi tersebut, pesantren dituntut untuk mampu meningkatkan efektivitas tata kelola dan manajemennya (Oktavia et al., 2023).

Dalam era digital saat ini, digitalisasi menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan, termasuk di lingkungan pesantren. Pengelolaan teknologi dan informasi di pesantren sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyampaian informasi, proses pembelajaran, serta komunikasi antarwarga pesantren.

Modernisasi manajemen pesantren menjadi agenda penting yang perlu segera diwujudkan. Mengingat jumlah pesantren di Indonesia yang sangat banyak dan tersebar di berbagai wilayah, modernisasi ini tentu akan berpengaruh besar terhadap sistem pendidikan nasional. Terlebih, sistem pendidikan nasional secara umum—dan pendidikan pesantren secara khusus—kini dihadapkan pada dinamika perubahan sosial di masyarakat.

Perubahan sosial yang dimaksud ialah meningkatnya ketergantungan masyarakat terhadap teknologi dalam kehidupan sehari-hari. Digitalisasi dan elektrifikasi perlahan mengubah pola aktivitas masyarakat, mulai dari

urusan pribadi hingga ranah kenegaraan dan global (Saifullah Aldeia et al., 2023).

## Pembahasan

Manajemen merupakan elemen kunci dalam setiap organisasi yang berfungsi mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Secara definisi, manajemen adalah proses yang terdiri dari serangkaian aktivitas—meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian—terhadap sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Baslini, 2022).

Menurut Kurnia et al., manajemen bertujuan menyediakan informasi yang akurat dan relevan guna mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam suatu organisasi (Kurnia et al., 2024). Definisi ini menggambarkan manajemen tidak hanya sebagai serangkaian tindakan mekanis, tetapi juga sebagai disiplin strategis yang mencakup pengambilan keputusan.

Sebagai cabang ilmu, manajemen memiliki berbagai fungsi penting untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu fungsi esensial adalah kemampuan mengukur dan mengevaluasi kegiatan yang dilaksanakan, sebagaimana ditekankan Darlin et al. dalam konteks peningkatan kualitas pelayanan di organisasi kesehatan (Darlin et al., 2023).

Fungsi dasar manajemen, menurut Wakila (2021), mencakup pengaturan, pengarahan, dan pengendalian untuk memastikan semua bagian organisasi berfungsi secara optimal.

Dalam konteks pendidikan, manajemen memainkan peran yang sangat penting. Fungsi manajemen pendidikan meliputi perencanaan dan pengorganisasian sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Fajarani et al., 2021). Sebagai contoh, manajemen kurikulum berfungsi sebagai metode kolaboratif untuk mengawasi pelaksanaan kurikulum demi mencapai tujuan pendidikan yang efektif (Ni'mah & Sirojudin, 2024).

Pentingnya manajemen juga terlihat dalam konteks organisasi yang lebih luas. Apriliani dan Rachman (2022) menegaskan bahwa struktur organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem informasi manajemen. Pemahaman terhadap struktur dan budaya organisasi menjadi kunci untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan manajemen.

Secara keseluruhan, manajemen dapat dipahami sebagai proses integral yang menghubungkan berbagai fungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui perencanaan yang matang, pengorganisasian yang efektif, pengarahan yang jelas, serta pengendalian yang baik, manajemen memungkinkan organisasi beroperasi secara efisien dan responsif terhadap perubahan.

Dalam konteks pondok pesantren, teknologi informasi dapat dimaknai sebagai pemanfaatan berbagai alat dan sistem digital untuk mendukung proses pendidikan dan manajemen lembaga pendidikan Islam. Teknologi informasi berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional pesantren—mulai dari pengelolaan data santri, administrasi keuangan, hingga penyampaian materi pembelajaran.

Salah satu fungsi utama teknologi informasi di pesantren adalah meningkatkan manajemen data santri. Seiring bertambahnya jumlah santri di berbagai lembaga, pergeseran dari sistem pencatatan manual ke sistem komputerisasi menjadi kebutuhan mendesak. Rohman dan kawan-kawan menyatakan bahwa perkembangan teknologi informasi telah mengubah sistem pencatatan data santri dari manual menjadi komputerisasi, sehingga meningkatkan efisiensi pengelolaan (Rohman et al., 2023). Dengan demikian, teknologi informasi tidak hanya memudahkan administrasi, tetapi juga mendukung pengelolaan data yang lebih akurat dan terstruktur.

Selain itu, teknologi informasi juga berfungsi sebagai sarana memperluas akses informasi dan dakwah. Penelitian Munawara et al. (2020) menunjukkan bahwa pesantren yang memanfaatkan media sosial—seperti Pesantren Tebuireng—berhasil memperluas jangkauan dakwah dengan menyebarkan informasi yang akurat dan relevan kepada masyarakat. Hal

ini menjadi sangat penting di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, ketika arus informasi begitu cepat dan mudah diakses.

Dalam bidang pendidikan, penerapan teknologi informasi terbukti dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Fajri (2021) mencatat bahwa banyak pesantren telah mengalami modernisasi, baik dalam administrasi maupun dalam penyampaian materi, meskipun belum semuanya mengadopsi sistem komputerisasi secara penuh. Penggunaan aplikasi pendidikan dan platform pembelajaran daring berdampak positif terhadap interaksi antara guru dan santri, serta meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar (Suherman & Indra, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa implementasi teknologi informasi di pesantren mampu mentransformasi metode pendidikan tradisional menjadi lebih modern dan interaktif.

Namun demikian, penerapan teknologi informasi di pesantren juga menghadapi berbagai tantangan. Abas dan Auliya (2023) menyoroti bahwa ketidakpahaman dan resistensi terhadap perubahan masih menjadi hambatan, baik di kalangan kiai maupun santri, meskipun kebutuhan akan adaptasi terhadap perkembangan zaman semakin mendesak. Karena itu, pesantren perlu memiliki strategi yang jelas dan berkelanjutan dalam pemanfaatan teknologi informasi agar semua elemen di dalamnya dapat beradaptasi dan memaksimalkan manfaat teknologi tersebut (Rahman & Husin, 2022).

Secara keseluruhan, pemanfaatan teknologi informasi di pesantren mencerminkan evolusi dan adaptasi lembaga pendidikan Islam terhadap perkembangan zaman. Integrasi teknologi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkaya pengalaman belajar dan mengajar, sehingga mendukung keberlanjutan pendidikan Islam di era modern.

Masifnya penggunaan teknologi dan informasi pada era Society 5.0 menghadirkan tantangan sekaligus peluang bagi pesantren untuk berbenah menjadi lebih baik. Pesantren dituntut mampu menghadirkan layanan pendidikan yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan teknologi informasi terkini, tanpa kehilangan jati diri sebagai lembaga pembentuk

komputer yang berlokasi di samping Kantor Kecamatan Kebayoran Lama. Materi pelatihan mencakup dasar-dasar komputer, seperti DOS, WS4, Lotus, dan Basic.

Pendidikan dan pelatihan komputer bagi para santri baru dimulai secara terbuka pada tahun 1990, tepatnya pada 29 Agustus 1990, bertepatan dengan berdirinya Darunnajah Computer College (DNCC). Lembaga yang diresmikan oleh Pimpinan Darunnajah ini bertujuan agar para santri tidak hanya menguasai ilmu-ilmu agama, tetapi juga memahami ilmu terapan modern sebagai bekal ketika terjun ke masyarakat. Melalui penguasaan komputer, para santri diharapkan mampu memanfaatkan teknologi sebagai sarana dakwah di lingkungan dan masyarakat mereka (Haris & Islam, 2022).

Seiring berjalannya waktu, kegiatan ini semakin diminati oleh guru dan santri, sehingga ketersediaan perangkat komputer menjadi tidak mencukupi. Hingga tahun 1994, DNCC telah memiliki 11 unit komputer, satu printer, dan 11 instruktur. Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, Pondok Pesantren Darunnajah menjalin kerja sama dengan berbagai pihak eksternal guna memenuhi kebutuhan perangkat dan mendukung peningkatan sumber daya manusia, baik bagi santri maupun asatidzah.

Proses pengenalan komputer di lingkungan Darunnajah berlangsung secara bertahap selama enam tahun. Meski menghadapi berbagai kendala, seluruh civitas akademika akhirnya mampu beradaptasi dan mengenal teknologi komputer dengan baik (Haris & Islam, 2022).

## **II. Periode Pembentukan Manajemen Teknologi Informasi**

---

Setelah berhasil merintis program pembelajaran komputer bagi seluruh civitas akademika, Pondok Pesantren Darunnajah kemudian melanjutkan langkahnya dengan membentuk berbagai program yang berfokus pada peningkatan sumber daya manusia dan manajemen pelayanan berbasis komputer.

Perkembangan signifikan dimulai pada tahun 1997, ketika internet mulai dikenal masyarakat luas. Pada tahun tersebut, Darunnajah

meluncurkan *website* resmi pondok pesantren melalui laman <https://darunnajah.com>.

*Website* menjadi wajah digital pesantren, yang berfungsi sebagai sarana untuk menyampaikan berbagai informasi penting kepada masyarakat—mulai dari sejarah pesantren, program pendidikan, kegiatan harian, hingga artikel keagamaan. Oleh karena itu, penting bagi pesantren untuk memastikan bahwa *website* selalu diperbarui dan mudah diakses, sehingga informasi yang disajikan tetap relevan, akurat, dan terpercaya.

Menurut Abdurrohman et al. (2022), *website* merupakan alat komunikasi berbasis informasi yang dapat diakses secara bebas melalui pendekatan *hypertext*. Media ini berfungsi sebagai sarana layanan yang mampu memenuhi kebutuhan spesifik berbagai kalangan, memberikan banyak keuntungan, serta membantu lembaga dalam menyampaikan informasi secara lengkap dan efisien.

Senada dengan itu, Ginanjar dalam Sari (dalam Abdurrohman et al., 2022) menyebutkan bahwa *website* adalah sekumpulan halaman web di internet yang saling berkaitan dalam satu topik untuk merepresentasikan suatu informasi.

Pada masa awal pengembangannya, Pondok Pesantren Darunnajah menggunakan *website* sebagai media komunikasi antara pesantren dan para pemangku kepentingan (*stakeholder*). Melalui laman ini, berbagai kegiatan dan informasi penting pesantren mulai disebarluaskan secara daring.

Seiring berjalannya waktu, Darunnajah terus berkembang dan mendirikan cabang di berbagai daerah. Sejalan dengan itu, masing-masing lembaga di bawah naungan Yayasan Darunnajah memiliki laman situsnya sendiri. Pada tahun 2012, seluruh laman tersebut kemudian diintegrasikan ke dalam satu portal utama, yakni <https://darunnajah.com>, sebagai bentuk penyatuan informasi dan identitas digital pesantren.

Selain melalui *website*, pada tahun 2008, media sosial juga mulai dimanfaatkan sebagai sarana penyebarluasan informasi. Kehadiran media sosial menjadi salah satu langkah penting dalam digitalisasi manajemen komunikasi pesantren. Melalui berbagai platform digital, pesantren dapat

menjangkau audiens yang lebih luas, khususnya generasi muda yang akrab dengan teknologi.

Media sosial digunakan untuk berbagi konten edukatif, pengumuman kegiatan, dan dakwah digital, sekaligus membangun komunitas daring yang mendukung visi dan misi pesantren. Namun demikian, pengelolaan media sosial perlu dilakukan secara bijak dan terarah, agar setiap konten yang dibagikan tetap positif, mendidik, dan membawa manfaat bagi masyarakat.

### **III. Periode Inovasi Manajemen Teknologi Informasi**

---

Seiring dengan meningkatnya keterampilan sumber daya manusia Darunnajah dalam menggunakan komputer, manfaat yang dirasakan semakin meluas. Pembuatan database santri, seleksi calon santri, pembukuan keuangan, dan tugas administratif lainnya dapat diselesaikan dalam waktu lebih singkat dengan perhitungan yang lebih akurat. Pesantren terus mengembangkan kemampuan sumber dayanya dalam memanfaatkan teknologi informasi.

Sebagai lembaga pendidikan Islam, pesantren semakin menyadari pentingnya peran teknologi dalam mendukung proses pembelajaran dan pengelolaan institusi. Teknologi telah menjadi alat berharga untuk memperluas akses informasi, meningkatkan efisiensi, dan memfasilitasi inovasi. Dengan adopsi teknologi yang tepat, pesantren dapat mengintegrasikan pembelajaran digital, mengelola data secara efektif, menyediakan akses sumber daya pendidikan online, serta memperkuat komunikasi internal dan eksternal (Anwar et al., 2023).

Darunnajah mendatangkan para pakar dan instruktur di bidang teknologi, serta mewajibkan staf terpilih untuk mengikuti seminar dan pelatihan dengan hasil yang menggembirakan. Ketika sistem Android dan smartphone telah memasyarakat, pesantren mengembangkan Darunnajah Smart System (DSS) pada tahun 2017 (Haris & Islam, 2022).

Masa ini menandai inovasi dan pengembangan sistem digitalisasi di lingkungan Pondok Pesantren Darunnajah. Beberapa sistem yang dikembangkan antara lain:

## E-Rapor

*E-Rapor* adalah sistem digital yang digunakan untuk mencatat dan menyajikan hasil belajar santri dalam bentuk rapor elektronik. Melalui *E-Rapor*, proses penilaian menjadi lebih mudah, cepat, dan akurat. Sistem ini juga meminimalkan kesalahan penghitungan nilai serta memudahkan pengarsipan data akademik.

*E-Rapor* mulai diterapkan sejak tahun 2004, awalnya hanya pada satuan pendidikan setingkat SMA. Pada tahun 2006, sistem ini dikembangkan dan disempurnakan untuk digunakan di tingkat TMI, yang setara dengan MTs dan MA. Dalam perkembangannya, *E-Rapor* tidak hanya mencakup penilaian akademik, tetapi juga aspek kepengasuhan santri, termasuk penilaian keseharian mereka.

## E-Portofolio

*E-Portofolio* adalah platform digital yang digunakan untuk menyimpan dan menampilkan hasil karya serta prestasi santri secara terstruktur dan terdokumentasi dengan baik. Sistem ini membantu proses penilaian perkembangan santri secara lebih menyeluruh serta memudahkan santri menampilkan hasil kerja mereka kepada pihak lain, misalnya saat melamar beasiswa atau melanjutkan pendidikan.

*E-Portofolio* mulai digagas pada tahun 2020 sebagai bentuk penilaian kepribadian santri yang didasarkan pada berbagai catatan prestasi yang telah mereka raih.

## Cahsless

Perkembangan teknologi membawa perubahan signifikan terhadap sistem pembayaran yang kini semakin mudah, fleksibel, efisien, dan aman. Tujuan utama dari setiap layanan adalah memberikan kepuasan kepada pengguna. Untuk mencapainya, diperlukan dukungan fasilitas

dan sumber daya yang memadai serta kepekaan terhadap kebutuhan dan harapan pengguna (Baharun & Ardillah, 2019).

Salah satu bentuk inovasinya adalah penerapan sistem cashless di lingkungan pesantren, yaitu transaksi keuangan tanpa menggunakan uang tunai. Sistem ini menggunakan kartu elektronik yang memungkinkan santri dan staf melakukan pembayaran berbagai keperluan, seperti makanan, buku, dan kebutuhan sehari-hari, secara praktis dan aman.

Penerapan sistem cashless di pesantren dimulai sejak tahun 2020 sebagai bagian dari upaya digitalisasi manajemen keuangan. Sistem ini juga membantu menciptakan pengelolaan dana yang lebih transparan dan efisien.

### Virtual Account

*Virtual Account* (VA) adalah nomor rekening virtual yang digunakan untuk memudahkan transaksi keuangan antara pesantren dan pihak ketiga, seperti orang tua santri atau donatur. Melalui VA, setiap santri memiliki nomor rekening unik yang mempermudah proses pelacakan dan pengelolaan dana masuk.

*Virtual account* memberikan kemudahan dalam transaksi, identifikasi dana, pencatatan, dan mutasi rekening secara tepat serta mencegah penggunaan dana untuk kepentingan pribadi (Anwar et al., 2023).

### E-Parking

*E-Parking* adalah sistem parkir berbasis teknologi yang digunakan untuk mengelola area parkir di lingkungan pesantren. Dengan sistem ini, pengaturan parkir menjadi lebih tertib dan efisien bagi santri, staf, maupun tamu.

*E-Parking* biasanya dilengkapi sensor dan aplikasi yang memantau ketersediaan tempat parkir secara real-time, serta memungkinkan

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَافَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ  
 طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَ لِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ  
 يَحْذَرُونَ

*“Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.”*

Selain itu, pesantren mulai mengadopsi manajemen modern dalam pengelolaan aset dan sumber daya, seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan. Peran pesantren dalam pengembangan ekonomi lokal juga semakin nyata, dengan banyak pesantren yang mengelola aset wakaf secara produktif untuk mendukung kegiatan pendidikan dan kesejahteraan santri.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren menjadi tonggak sejarah rekognisi negara terhadap pesantren yang telah eksis berabad-abad sebelum Indonesia merdeka. Regulasi ini tidak hanya bentuk pengakuan, tetapi juga afirmasi dan fasilitasi bagi dunia pesantren (Telaumbanua, 2019).

Kehadiran UU Pesantren tidak muncul secara tiba-tiba. Wacana tentang perlunya undang-undang khusus yang mengatur pesantren telah ada sejak sebelum diterbitkannya UU Sisdiknas. Meskipun PP Nomor 55 Tahun 2007 telah menempatkan pesantren sebagai bagian dari pendidikan keagamaan Islam jalur nonformal, pengakuan ini belum sepenuhnya mengakui praktik pendidikan pesantren yang dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang dengan beban belajar setara pendidikan formal.

Sebagai subkultur, pesantren memiliki kekhasan yang mengakar dan berkembang di masyarakat dalam menjalankan tiga fungsi utama:

pendidikan, dakwah, dan pemberdayaan masyarakat. Secara historis, keberadaan pesantren sangat penting dalam pembangunan masyarakat, karena bersumber dari aspirasi sekaligus mencerminkan kebutuhan riil masyarakat akan layanan pendidikan dan keumatan (Zayadi, 2019).

## Pembahasan

### YAYASAN DAN BADAN HUKUM

Yayasan sebagai badan hukum memegang peran sentral dalam pengelolaan pondok pesantren. Menurut Purwadi (2002), yayasan sebagai badan hukum memiliki karakteristik yang memungkinkan pengelolaan aset dan kegiatan sosial tanpa tujuan mencari keuntungan. Dalam konteks pesantren, yayasan berfungsi sebagai wadah untuk mengorganisir dan mengelola sumber daya—termasuk dana, aset, dan tenaga pengajar.

Status yayasan sebagai badan hukum secara tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004. Pasal 1 angka (1) menyebutkan: “Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota.” Rumusan ini menegaskan pengakuan yayasan sebagai badan hukum oleh peraturan perundang-undangan, sehingga tidak ada lagi keraguan terhadap status hukumnya (Lapadengan, 2015).

Badan hukum merupakan entitas yang diakui hukum sebagai subjek dengan keberadaan terpisah dari individu-individu pembentuknya. Entitas ini memiliki kemampuan untuk memiliki hak dan kewajiban sendiri, seperti mengadakan kontrak, memiliki properti, dan melakukan tindakan hukum lainnya. Status badan hukum memberikan kepastian hukum bagi organisasi dalam kegiatan ekonomi dan sosial (Hansmann & Kraakman,

2017). Sebagai contoh, Yayasan Darunnajah memiliki badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan mencapai tujuan tertentu di bidang pendidikan, kesehatan, dan sosial sesuai wasiat pendirinya.

Pondok Pesantren Darunnajah di Jakarta telah mengelola yayasan yang mendukung berbagai program pendidikan dan sosial. Yayasan ini tidak hanya berfungsi sebagai pengelola pendidikan, tetapi juga sebagai lembaga pemberdayaan masyarakat melalui berbagai program sosial dan ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa yayasan dapat berfungsi sebagai entitas yang fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan masyarakat (Qodir & Islam, 2022).

Data Kementerian Agama tahun 2020 menunjukkan terdapat lebih dari 30.000 pondok pesantren terdaftar di seluruh Indonesia, dengan sebagian besar beroperasi sebagai yayasan (Zayadi, 2019). Statistik ini mengonfirmasi peran penting yayasan sebagai badan hukum dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanan sosial di masyarakat.

Namun, tantangan dalam pengelolaan yayasan tidak dapat diabaikan. Banyak yayasan menghadapi masalah transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana, yang berpotensi menimbulkan masalah hukum dan erosi kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, penerapan prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam setiap aspek pengelolaan menjadi keharusan bagi pengurus yayasan (Dewi, 2022).

## **YAYASAN PESANTREN DARUNNAJAH**

Yayasan Darunnajah awalnya bernama YKMI (Yayasan Kesejahteraan Masyarakat Islam) selama 24 tahun sebelum berganti nama menjadi Yayasan Darunnajah pada tahun 1985 atas inisiatif K.H. Abdul Manaf. Beliau bersama K.H. Mahrus Amin dan Drs. H. Kamaruzzaman terlibat langsung dalam kepengurusan yayasan.

Maksud dan tujuan pendirian Yayasan Darunnajah adalah berpartisipasi aktif dalam pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, khususnya di

bidang pendidikan, kesehatan, dan sosial. Tujuannya mewujudkan manusia Indonesia yang sehat, sejahtera, berpengetahuan luas, berakhlak luhur, beramal ikhlas, cinta nusa bangsa, serta bertakwa kepada Allah Swt. dengan kemampuan mengamalkan ajaran Islam (Qodir & Islam, 2022).

Saat ini Yayasan Darunnajah telah memiliki 21 pesantren pusat dan cabang yang tersebar di seluruh Indonesia:

1. Pondok Pesantren Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan
2. Pondok Pesantren Darunnajah 2 Cipining, Cigudeg, Bogor, Jawa Barat
3. Pondok Pesantren Putri Al-Manshur Darunnajah 3 Serang, Banten
4. Pondok Pesantren Tsurayya Darunnajah 4 Serang, Banten
5. Pondok Pesantren An-Nahl Darunnajah 5, Ciseureuh, Tanjungan, Cikeusik, Pandeglang, Banten
6. Pondok Pesantren Annakhil Darunnajah 6, Pasar Bantal, Terawang Jaya, Mukomuko, Bengkulu
7. Pondok Pesantren An-Nur Darunnajah 8, Cidokom, Gunung Sindur, Bogor, Jawa Barat
8. Pondok Pesantren Al-Hasanah Darunnajah 9, Pamulang, Tangerang Selatan, Banten
9. Kampus Daud Ali Darunnajah 10 Bintaro, Jakarta Selatan, DKI Jakarta
10. Pondok Pesantren Al-Barakah Darunnajah 11, Seluma, Bengkulu
11. Pondok Pesantren Al-Harakah Darunnajah 12, Dumai, Riau
12. Pondok Pesantren Tahfizh al-Qur'an Rabi'ul Qulub Darunnajah 13, Cidokom, Gunung Sindur, Bogor
13. Pondok Pesantren Nurul Ilmi Darunnajah 14, Paleuh, Serang, Banten
14. Taman Pendidikan al-Qur'an Muhammad Amin Darunnajah 15, Sumur Meleleh, Teluk Segara, Bengkulu
15. Pondok Pesantren Darunnajah 16, Gunung Pasir Jaya, Sekampung Udik, Lampung Timur, Lampung
16. Pondok Pesantren Tahfizh al-Qur'an Ummul Mukminin, Darunnajah 17, Ciomas, Serang, Banten
17. Pondok Pesantren Darunnajah 18, Ciemas, Sukabumi, Jawa Barat
18. Pondok Pesantren Darunnajah 19, Karawang, Jawa Barat
19. Pondok Pesantren Al-Akhyar Darunnajah 20, Serang, Banten

20. Pondok Pesantren Darunnajah 21, Kampar, Riau
21. Pondok Pesantren Darunnajah 22, Tasikmalaya, Jawa Barat

Adapun personalia Yayasan Darunnajah Sesuai Pernyataan Keputusan Rapat Pembina Yayasan Darunnajah, akte notaris Fitriana Hidayati, S.H., M.Kn. No 01 tanggal 15 September 2022 adalah sebagai berikut:

**Pembina/Dewan Nadzir**

1. K.H. Jamhari Abdul Djalal, Lc.
2. Drs. K.H. Mustofa Hadi Chirzin
3. K.H. Hasan Abdullah Sahal
4. Drs. K.H. Mad Rodja Sukarta
5. Drs.H. M. Habib Chirzin
6. Dr.K.H. Sofwan Manaf, M.Si.
7. Dr.K.H. Hidayat Nurwahid , MA.
8. Drs.H. Aunur Rofik, MM.
9. Dr.H. Tata Taufik, M. Ag
10. Ir.H. Khairul Anwar, MM
11. Assoc.Prof. Sonny Zulhuda, Ph.D.
12. Prof.Dr. H. Husnan Bey Fananie, M.A.
13. K.H. Hadiyanto Arief, SH., M.Bs
14. K.H. Ridha Makky, M.Ag.

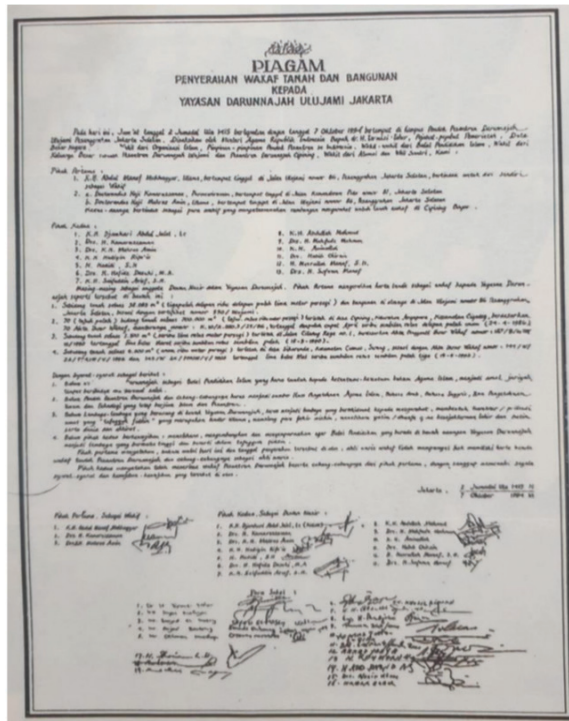
**PENGURUS**

1. Ketua : K.H. Busthomi Ibrohim, M.Ag.
2. Sekretaris : H. Abdul Haris Qodir, S.Mn.
3. Bendahara : Hj. Mu'allimah, S.Pd.

**PENGAWAS**

H. Hasyim Sya'ban, S.Ag.

9. Dr. Anwar Haryono (Ketua Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia)
10. K.H. Ahmad Yahya (Ulama)
11. H. Rohmani (Wali Santri)
12. K.H. Abdul Rosyid AS (Pimpinan Pondok Pesantren Asyafi'iyah)
13. Drs. Nasir Alam (Kepala KUA Pesanggrahan)
14. Dr. Haidar Bagir (Pemimpin Harian Utama Republika)
15. K.H. Shoiman Lukmanul Hakim (Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor)
16. H. Muhsinin, B.A. (Perwakilan Alumni)
17. Drs. H. Ahmad Sholeh (Perwakilan Guru)



Gambar 12.5. Piagam Ikrar Wakaf 1994

Tokoh-tokoh tersebut tidak sekadar hadir, tetapi juga membubuhkan tanda tangan sebagai saksi. Tindakan ini merupakan upaya penegasan kembali sekaligus penghapus keraguan dan fitnah yang tidak berdasar, karena Darunnajah sejatinya adalah ladang ibadah dan pengabdian, bukan tempat mencari keuntungan duniawi.

Momentum ikrar wakaf kedua menjadi lembaran baru dalam sejarah perjalanan Darunnajah. Selain menegaskan kesungguhan niat wakif untuk menyerahkan hartanya demi perjuangan dakwah, bukan untuk kepentingan pribadi atau keluarga, peristiwa ini juga diwarnai dengan konsolidasi dan reformasi manajemen Darunnajah. Ikrar wakaf tersebut menjadi forum resmi untuk menyampaikan kepada publik bahwa di lingkungan Darunnajah, satu-satunya lembaga tertinggi adalah Dewan Nadzir.

Dalam konteks sosial dan tuntutan peningkatan kesejahteraan ekonomi di Indonesia saat ini, lembaga wakaf memiliki peranan yang sangat penting dan strategis (Indriati, 2017). Selain sebagai bagian dari prinsip-prinsip Islam yang bernilai spiritual, wakaf juga menekankan pentingnya aspek sosial dalam kesejahteraan ekonomi. Namun, manfaat tersebut hanya dapat terwujud jika wakaf dikelola secara produktif dan optimal (Fitri & Wilantoro, 2018).

Menurut Abdullah (2021), pengelolaan aset wakaf secara produktif dapat meningkatkan manfaat sosial dan ekonomi bagi masyarakat. Di Pesantren Darunnajah, aset wakaf yang dimiliki tidak hanya berupa tanah, tetapi juga mencakup bangunan dan berbagai fasilitas pendidikan yang mendukung proses belajar mengajar. Dengan pengelolaan yang baik, aset-aset tersebut dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan pendapatan yang kemudian digunakan bagi operasional pesantren dan kesejahteraan santri. Hal ini sejalan dengan prinsip wakaf sebagai sumber dana berkelanjutan.

Wakaf telah memainkan peranan penting dalam pengembangan peradaban Islam, baik dalam bidang sosial maupun ekonomi (Khusaeri, 2015). Sejarah menunjukkan bahwa wakaf bertransformasi menjadi sumber pendanaan bagi pendidikan tinggi, termasuk bantuan biaya bagi mahasiswa. Dukungan berupa sarana dan prasarana tersebut telah berkontribusi besar terhadap kemajuan pendidikan dan riset, yang terbukti dengan lahirnya

para sarjana mandiri yang tidak bergantung pada pendanaan pemerintah (Ubaid, 2015).

Pondok Pesantren Darunnajah menjadi salah satu contoh lembaga pendidikan yang berhasil memberdayakan wakaf berbasis bisnis secara produktif dan dinamis, menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat. Pesantren ini menaungi berbagai kegiatan, seperti pengabdian dan pemberdayaan masyarakat, pembangunan sumber daya santri, serta pengembangan ekonomi santri berbasis nilai-nilai Islam. Selain itu, Darunnajah juga berfokus pada pendidikan dan pengajaran yang melahirkan para munzirul qawm (penyuluh dan pembimbing umat) (Arief, 2022).

Pengembangan unit usaha berbasis wakaf yang dilakukan oleh Yayasan Darunnajah, baik melalui lembaga yayasan, pesantren, maupun organisasi santri, telah melibatkan santri dan guru dalam proses produksi. Dengan demikian, mereka tidak hanya memperoleh pendidikan, tetapi juga pengalaman kerja yang berharga. Hal ini berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan dan kemandirian ekonomi santri (Faozan & Supratno, 2022).

## Kesimpulan

Yayasan berperan penting sebagai badan hukum dalam pengelolaan pondok pesantren, termasuk pengelolaan sumber daya dan pemberdayaan masyarakat. Sebagai contoh, Yayasan Darunnajah menunjukkan bahwa melalui pengelolaan yang baik dengan prinsip akuntabilitas dan transparansi, lembaga ini mampu memperluas jangkauan serta memberikan kontribusi nyata dalam bidang pendidikan, sosial, dan ekonomi. Perubahan kebijakan perizinan dari IMB menjadi PBG juga berimplikasi pada pengelolaan bangunan pesantren, dengan harapan dapat mempercepat pembangunan dan meningkatkan kualitasnya.

Selain itu, wakaf sebagai instrumen keuangan memiliki peran vital dalam mendukung pengembangan pendidikan dan kesejahteraan umat,

sebagaimana terlihat pada Pesantren Darunnajah yang memanfaatkan aset wakaf untuk memperkuat pendidikan dan pengabdian masyarakat. Pengelolaan wakaf yang produktif dan optimal dapat mendatangkan manfaat sosial dan ekonomi yang berkelanjutan. Sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam, Darunnajah telah berhasil mengembangkan usaha berbasis wakaf dengan melibatkan santri, sehingga meningkatkan keterampilan dan kemandirian ekonomi mereka.

Secara keseluruhan, keberhasilan pengelolaan yayasan dan wakaf di Pesantren Darunnajah menunjukkan pentingnya sinergi antara aspek keagamaan, sosial, dan ekonomi dalam memajukan pendidikan dan kesejahteraan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. (2021). Pengelolaan aset wakaf pesantren secara produktif. *Jurnal Pustaka Mitra (Pusat Akses ...* <https://jurnal.pustakagalerimandiri.co.id/index.php/pustakamitra/article/view/57>
- Al-Hadi, A. A. (2009). Upaya pemberdayaan tanah wakaf produktif bagi kesejahteraan ummat. *ISLAMICA: Jurnal Studi Keislaman*. <https://islamica.uinsby.ac.id/index.php/islamica/article/view/58>
- Arief, H. (2022). *Unfolding the Hidden Curriculum, cet. II*. Pondok Pesantren Darunnajah Press.
- Azizah, I., & Navastara, A. M. (2019). Identifikasi Permasalahan Pelayanan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) di Kota Surabaya melalui Surabaya Single Window. *Jurnal Teknik ITS*. <http://ejournal.its.ac.id/index.php/teknik/article/view/41607>
- Dewi, A. K. (2022). Implikasi yuridis badan hukum yayasan (suatu tinjauan normatif). *Novum Argumentum*. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/nao/article/download/4460/2389>
- Faozan, A., & Supratno, H. (2022). Membangun Ketahanan dan Pengembangan Pondok Pesantren Melalui Manajemen Wakaf di Pesantren Tebuireng, Jombang. ... *of Zakat and Waqf Journal*

- (MAZAWA .... <https://jurnalfebi.uinsby.ac.id/index.php/MAZAWA/article/view/779>)
- Fitri, R., & Wilantoro, H. P. (2018). Analisis Prioritas Solusi Permasalahan Pengelolaan Wakaf Produktif (Studi Kasus Kabupaten Banjarnegara). *Al-Muzara'ah*. <https://jurnalpenyuluhan.ipb.ac.id/index.php/jalmuzaraah/article/view/22569>
- Hansmann, H., & Kraakman, R. (2017). The end of history for corporate law. *Corporate Governance*. <https://doi.org/10.4324/9781315574288-3>
- hendhi Suhendi, H. (2018). Optimalisasi aset wakaf sebagai sumber dana pesantren melalui pelembagaan wakaf (Studi kasus pelembagaan wakaf Pesantren Baitul Hidayah). *Tabkim (Jurnal Peradaban Dan Hukum ....* <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/tahkim/article/view/3417>
- Indriati, D. S. (2017). Urgensi Wakaf Produktif Dalam Pembangunan Ekonomi Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah*. <http://journal.iainmanado.ac.id/index.php/JIS/article/view/476>
- Kajian, J., Dan, H., & Publik, K. (2025). *Evolusi Regulasi Izin Mendirikan Bangunan ( IMB ) Di Indonesia : Dari IMB Ke Persetujuan Bangunan Gedung ( PBG )*. 02(02), 1032–1036.
- Khusaeri, K. (2015). Wakaf produktif. *Al-A'raf: Jurnal Pemikiran Islam Dan ....* <https://oldjournal.iainsurakarta.ac.id/index.php/al-araf/article/download/1185/347>
- Krisna, R. (2021). Tinjauan Hukum Pendirian Yayasan Sebagai Badan Hukum Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004. *SOSEK: Jurnal Sosial Dan Ekonomi*. <https://jurnal.bundamedia grup.co.id/index.php/sosek/article/view/123>
- Lapadengan, T. (2015). Fungsi Yayasan sebagai Badan Hukum Pengelolaan Pendidikan. *Lex et Societatis*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/7066>
- Maulana, R., & Jamhir, J. (2019). Konsep Hukum Perizinan Dan Pembangunan. *Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum ....* <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Justisia/article/view/5088>
- Miftah, F., Firdauzi, N., & Arwanto, B. (2022). Kepastian hukum

- penerbitan persetujuan bangunan gedung (pbg) dalam penerbitan izin usaha di Kota Surabaya. *Jurnal Multidisiplin*.
- Panut, Giyoto, & Rohmadi, Y. (2021). *Implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren Terhadap Pengelolaan Pondok Pesantren*. 7(02), 816–828.
- Purwadi, A. (2002). Karakteristik Yayasan Sebagai Badan Hukum di Indonesia. *Jurnal Perspektif*. [https://www.academia.edu/download/52132267/01\\_Ari\\_Purwadi\\_JANUARI\\_2002.pdf](https://www.academia.edu/download/52132267/01_Ari_Purwadi_JANUARI_2002.pdf)
- Qodir, A. H., & Islam, I. (2022). *SEJARAH DARUNNAJAH ULUJAMI JAKARTA Tekad-Perjuangan-Keikhlasan Abad XX 1939-1999* (Cetakan Pe). Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta.
- Suparji. (2014). *Transpormasi Badan Hukum Di Indonesia* (cetakan pe). Perpustakaan Nasional, Fakultas Hukum Universitas Al-Azhar.
- Suryani, S., & Isra, Y. (2016). Wakaf Produktif (Cash Waqf) Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Maqāid Al-Sharī 'Ah. *Walisongo: Jurnal Penelitian Sosial* .... <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/walisongo/article/view/680>
- Sutedi, A. (2010). Hukum perizinan dalam sektor pelayanan publik. (*No Title*). <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130282269958755968>
- Telaumbanua, D. (2019). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren. *Preprint. Open Science Framework*.
- Ubaid, A. (2015). Kemitraan Nazhir dengan Bank Syariah dalam Mengembangkan Wakaf Uang: Studi Perbandingan Di Indonesia, Bangladesh Dan Yordania. *KURIOSITAS: Media Komunikasi Sosial Dan* .... <http://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/kuriositas/article/view/143>
- Zayadi, A. (2019). *UU Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren; Untuk Siapa?* Kementerian Agama Republik Indonesia. <https://kemenag.go.id/opini/uu-nomor-18-tahun-2019-tentang-pesantren-untuk-siapa-wvgrf8>

## Profil Penulis



**Assoc. Dr. K.H. Sofwan Manaf, M.Si.** Pimpinan Pondok Pesantren Darunnajah, Jakarta-Indonesia  
Presiden Universitas Darunnajah, Jakarta-Indonesia  
Email: sofwan7@gmail.com

Lahir dan besar di Jakarta, Indonesia, Sofwan Manaf adalah seorang pemimpin di Pondok Pesantren Darunnajah, lembaga pendidikan yang terkemuka. Beliau meraih gelar Doktor dalam Manajemen Pendidikan dari Universitas Negeri Jakarta. Dengan karier yang didedikasikan untuk mendorong keunggulan akademik dan pengembangan spiritual di kalangan siswa, ia telah berkontribusi secara signifikan terhadap reputasi institusi sebagai pusat pendidikan holistik yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam.

Sofwan Manaf memulai perjalanannya dalam pendidikan sebagai seorang guru. Beliau dikenal melalui metode pengajaran inovatif dan pemahaman mendalam tentang pengembangan kurikulum yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Keahliannya ini membawanya diangkat sebagai Pimpinan Pesantren Darunnajah pada tahun 1994, di mana ia memimpin pengembangan 22 cabang pesantren di seluruh Indonesia. Ia dikenal karena mendorong keunggulan akademik dan pengembangan karakter di kalangan siswa.

Sofwan telah menunjukkan keberhasilan dalam pengembangan kurikulum, manajemen staf, dan keterlibatan komunitas dalam lingkungan pendidikan Islam. Di bawah kepemimpinannya yang visioner, Darunnajah telah berkembang menjadi lembaga terkemuka yang dikenal karena standar

akademik yang ketat dan program pendidikan Islam yang komprehensif, yang memuncak pada pendirian Universitas Darunnajah.

Sejak tahun 1985, ia telah berkiprah di Forum Pondok Pesantren Alumni Gontor (FPA Gontor), dan menjadi wakil ketua pada tahun 2015. FPA Gontor adalah organisasi filantropi yang mengelola 1.200 pondok pesantren di Indonesia. Sofwan juga merupakan pendiri P2I, Perkumpulan Pengasuh Pesantren Indonesia, yang mendukung pengasuh atau pimpinan pesantren baik yang bersifat Salafiah (tradisional) maupun modern.

Sofwan telah mengikuti berbagai program pelatihan di dalam dan luar negeri. Ia telah membangun banyak kolaborasi kelembagaan dengan organisasi dan institusi di berbagai negara, termasuk Amerika Serikat, Australia, Eropa, Timur Tengah, dan Asia Tenggara. Ia sering diundang sebagai pembicara di banyak forum nasional dan internasional. Penampilannya yang menonjol termasuk berbicara pada Konferensi Internasional tentang pengaruh Masjid Nabawi di Madinah, Arab Saudi, serta keterlibatannya di Amerika Serikat, Australia, dan negara lainnya.

Karier Sofwan ditandai oleh dedikasinya pada pendidikan, kepemimpinan inovatif, dan komitmen untuk mendorong pertumbuhan akademik dan spiritual di kalangan siswa. Kontribusinya telah meninggalkan jejak yang mendalam pada lanskap pendidikan di Indonesia dan luar negeri.



**K.H. Hadiyanto Arief, S.H., M.Bs.** Pimpinan Pondok Pesantren Darunnajah, Jakarta-Indonesia  
Presiden Universitas Darunnajah, Jakarta-Indonesia.  
Email: [dedy.arief@gmail.com](mailto:dedy.arief@gmail.com) Facebook: <https://www.facebook.com/ayah.dedy> Hadiyanto Arief, Begitu nama lengkapnya. Terlahir dan besar di Jakarta, 16 Juli 1976. Ia merupakan anak sulung dari empat bersaudara pasangan KH Saifuddin Arief dan Dokter Susanti Arief. Sejak 2006, sosok yang juga dikenal dengan nama Dedy ini menikah dengan Ana Mardiana dan dikaruniai empat orang anak, dua putri dan dua putra.

Pendidikan formal di masa kecilnya dihabiskan di lingkungan pondok pesantren Darunnajah, lembaga yang diwakafkan dan didirikan oleh kakeknya, K.H. Abdul Manaf Mukhayyar. Dimulai sejak TK, SD, hingga Tsanawiyah Pesantren Darunnajah Ulujami Jakarta. Ia melanjutkan Pendidikan menengah di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo sejak tahun 1991 hingga 1996. Pendidikan yang membawanya bersentuhan langsung dengan sistem Pendidikan KMI di bawah kepemimpinan Kiai Abdullah Syukri Zarkasyi dan Kiai Hasan Abdullah Sahal. Masa pengabdian di Pondok Modern Gontor selama satu tahun melengkapi pengalamannya sebagai guru di pesantren modern terbesar di Indonesia tersebut.

Ia lalu melanjutkan pendidikan di almamater dan kampung halaman Ibundanya di Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta. Pendidikan sarjananya ditempuh di Fakultas Hukum UGM sejak tahun 1997-2003. Pada kurun waktu inilah ia bersentuhan dengan ragam aktivitas kemahasiswaan di luar komunitas pesantren. Tercatat ia aktif di berbagai organisasi kemahasiswaan seperti Komunitas Muslim Fakultas Hukum

(KMFH), gerakan kecinta-alaman FH UGM, Majestic 55, Majalah Kampus Balairung UGM serta banyak lainnya. Ia juga sempat mengenyam Pendidikan diploma Sastra Inggris Sanata Dharma University serta Desain Grafis di Akademi Desain Visi.

Sebelum benar-benar lepas dari tugas kuliah, tahun 2003 ia sudah mulai aktif membantu mengembangkan beberapa bidang usaha di lingkungan pesantren Darunnajah. Tercatat ia mendirikan Darunnajah Production House (DNPH), Darunnajah Travel dan Majalah Parenting Muslim Edukasia yang terbit secara nasional.

Tertarik mengembangkan bidang usaha sebagai ikhtiar kemandirian di pondok pesantren, ia mulai beralih menuntut ilmu disiplin keilmuan manajemen. Ia mendapatkan kesempatan kuliah S2 di Negeri Ratu Elizabeth di Universitas Sunderland Inggris dari Pondok Pesantren Darunnajah dan meraih gelar master of business studies pada tahun 2005. Pendidikan postgraduate keduanya didapat di Bristol University Inggris melalui skema beasiswa Chevening dari Pemerintah Inggris pada jurusan Entrepreneurship. Sepulangnya dari Inggris, ia mulai aktif kembali mengembangkan Pesantren

Darunnajah dengan membantu merintis dan mengembangkan salah satu cabang Darunnajah yang terletak di desa Cidokom, Gunung Sindur, Bogor. Dalam kurun waktu satu dekade sejak 2009, pesantren Annur Darunnajah 8 yang ia asuh mampu berkembang hingga mencapai lebih dari 1300an santri.

Pada tahun 2019, ia ditunjuk menjadi Ketua Yayasan Darunnajah Jakarta menggantikan orang tuanya yang tidak lama kemudian wafat di tahun pandemi, Agustus 2021, tidak lama berselang sepeninggal pendiri Darunnajah yang terakhir, K.H. Mahrus Amin di tahun pandemi juga, ia diamanahi oleh Dewan Nazir menjadi pimpinan pusat di Pesantren Darunnajah mendampingi Dr. K.H. Sofwan Manaf. Keduanya saat ini bersama mengasuh 21 cabang pesantren termasuk 55 unit pendidikan formal di berbagai tingkatan termasuk Pendidikan tinggi Universitas Darunnajah.

Saat buku ini, ia sedang menyelesaikan program Doktorat di Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada Program Studi Perekonomian Islam dan Industri Halal. Baginya, membaca dan menulis adalah tugas yang tak terpisahkan dalam kaitan dakwah melalui pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas diri mengasuh ribuan santri.



**Drs. KH Mustofa Hadi Chirzin, M Pd** putra ketujuh dari sebelas bersaudara dari pasangan H Muhammad Chirzin Mukmin dan Hj. Dalalah Anwar Rofi'i. Lahir di Yogyakarta, 23 Desember 1956. Status menikah dengan Hj. Emah Maziyah Mahrus Amin, M Pd (1988) dikaruniai 4 putri dan 2 putra, semuanya alumni pesantren, Darunnajah Jakarta dan Darussalam Gontor, bersama tiga menantu mereka melanjutkan study S1 dan ada yg S2 dan S3 di Jepang, Yordania, Mesir, Malaysia dan Indonesia

Menyelesaikan Pendidikan di TK Aisyiyah Kotagede (1963), SD Muhammadiyah Bodon (1970), KMI Pondok Modern Gontor Ponorogo (1976) IPD Gontor Ponorogo (1981), IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta (1988) UNISSULA Semarang (2025)

Mengikuti International Workshop Towards Common Sharing of Technology sebulan di Philipina (1986), Dauroh Aimmah wal Wu'ad tiga bulan di Al Azhar Cairo Mesir (2001) Exchange Teacher dg Holly Family Catholic School Keithly UK (2014). Partisipasi dalam berbagai forum ilmiah, sosial, politik dan keagamaan di dalam negeri

Mengikuti Muhibbah kerjasama dg berbagai institusi di dalam dan Luar negeri seperti Saudi Arabia, Mesir, Turki, Qatar, Pakistan, Malaysia, Jepang, Australia. Study tour ke beberapa negara di Eropa Barat: Perancis, Belgia, Belanda, Jerman, Swiss, Italia.

Selesai berkhidmah sebagai guru lima tahun di Pondok Modern Gontor melanjutkan khidmah di Pesantren Darunnajah Jakarta mulai tahun 1982 sampai sekarang. Berbagai tugas dan jabatan pernah diemban seperti Kepala Biro Alumni dan Santri, Kepala Biro Pendidikan (TMI), Ketua Bidang Kemahasiswaan IAID, Pimpinan Harian Pesantren Annajah Bekasi (1989-2006), Wakil Pengasuh Darunnajah 3 dan 4, ikut merintis Pesantren Nurul Ilmi Darunnajah-14 (2007- 2012). Sekarang Pembina Pesantren Madinatunnajah Group. Menjadi Pengurus Yayasan Darunnajah (1986) dan terakhir sebagai Wakil Ketua Dewan Nadzir Darunnajah .



**Drs. Mad Rodja Sukarta**, lahir di sebuah rumah sangat sederhana di daerah pelosok Cisolok Sukabumi pada tgl 27 Juli 1952. Kendati dilahirkan dari keluarga tak berkemampuan secara ekonomi dan tak berpendidikan tinggi, namun kondisi itu tidak menghalanginya untuk selalu memupuk semangat diri untuk terus berusaha dan belajar. Pengaruh kakeknya, Kyai Sukri, melekat kuat dalam dirinya. Sikapnya yang tegas, lugas, berani, sederhana, mandiri

dan berdisiplin tinggi yang menjadi ciri khasnya telah terbentuk sejak kecil, karena kondisi hidup keluarganya yang serba terbatas saat itu. Kondisi keluarga dan lingkungannya telah menjadi guru kehidupan yang menempa mental juang dalam dadanya.

Masa kecil dan pendidikan dari SD sampai SMA dihabiskan di daerah kelahirannya, Pelabuhan Ratu. Jenjang kesarjanaannya di peroleh di IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta (kini UIN). Sebelum diberi amanah menjadi Pimpinan Pesantren Darul Muttaqien Parung pada tahun 1988, ayah empat anak ini telah menjadi guru di Perguruan Al Azhar Jakarta sejak 1974 dan Pesantren Darunnajah Jakarta. Dari pernikahannya dengan Hj. Muslihati Manaf, putri pendiri Pesantren Darunnajah Jakarta, KH. Abdul Manaf Mukhayyar (alm) kini telah dikaruniai empat anak: Zahrotunnisa, Muhammad Avenus, Qotrunnada dan Eva Afifah.

Menginjak usianya yang kini telah genap 75 tahun, lelaki yang selalu tampil sederhana ini telah berkiprah di berbagai organisasi tingkat daerah maupun Nasional. Semenjak mahasiswa telah aktif di PMII, kini aktif di MUI Kab. Bogor, Nahdhatul Ulama Kab. Bogor, Forum Silaturahmi Ulama dan Umara (FOSIRUU) Bogor, MP3 Depag RI, FKUB, BKSPPI dan aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan maupun sebagai pembicara di berbagai forum diskusi.

Banyak buku yang telah ditulisnya, diantaranya adalah: Fighting Spirit, 101 Catatan Penggugah Semangat Pengabdian dan Perjuangan (2014), Buku Saku Khutbatul 'Arsy (2024), Menapaki Jalan Perjuangan (2019), Dari Pesantren Untuk Dunia (2021), Kepemimpinan Organisasi Pesantren (2010), Catatan Untuk Para Pejuang (2012), menjaga Visi dan Misi Pesantren (2013) dan Saatnya Umat Islam Bangkit (2009).



**Dr. Much Hasan Darojat.** Rektor Universitas Darunnajah, Jakarta-Indonesia Much Hasan Darojat, Memulai perjalanan pendidikannya di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, salah satu pesantren terkemuka di Indonesia, yang ia selesaikan pada tahun 1997. Pengalaman di Gontor membentuk dasar pemahaman Islam dan karakter kepemimpinannya yang kuat. Melanjutkan pendidikan tingginya, ia meraih gelar Sarjana dari Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an (PTIQ) Jakarta pada tahun 2004, memperdalam pemahamannya tentang

studi Al- Quran dan ilmu-ilmu keislaman. Tidak berhenti di situ, beliau melanjutkan studi pascasarjana di luar negeri. Gelar Magister diraihinya dari International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC), International Islamic University Malaysia pada tahun 2009.

Pengalaman ini memperluas wawasan internasionalnya dalam bidang pemikiran dan peradaban Islam. Puncak pendidikan formalnya dicapai dengan gelar Doktor di bidang pemikiran Islam dari Academy of Islamic Studies, University of Malaya, Kuala Lumpur. Pencapaian ini semakin mempertajam keahliannya dalam kajian Islam kontemporer. Pengalaman akademis dan manajerial yang bersangkutan semakin terasah saat ia menjabat sebagai Direktur Darunnajah International Relation Office (DIRO) dari tahun 2012 hingga 2019, dan sebagai kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Darunnajah. Posisi ini memberinya kesempatan untuk membangun jaringan internasional dan mengembangkan program- program kerja sama global yang dipadukan dengan berbagai program pendidikan dan budaya.

Saat ini, Dr. Much Hasan Darajat menjabat sebagai Rektor Universitas Darunnajah Jakarta. Dalam perannya ini, ia menggabungkan visi pendidikan Islam yang progresif dengan pengalaman internasionalnya untuk memimpin universitas menuju era pendidikan tinggi yang semakin global dan kompetitif.



**Busthomi Ibrohim, M.Ag., Ph.D.** lahir di Lamongan, 4 Maret 1965, beliau saat ini merupakan Ketua Yayasan Darunnajah, merupakan seorang Kiai, Dosen, Motivator, Dai, Pemain Basket, Musician, menguasai Bahasa Arab dan Inggris secara aktif. Alumni Pondok Modern Darussalam Gontor tahun 1985, sembari mengabdikan, beliau melanjutkan studi di Institut Pendidikan Darussalam Gontor, selesai tahun 1991 pada program studi Teologi. Setelah selesai sarjana, beliau melanjutkan pengabdian di Pondok Pesantren Darunnajah, juga melanjutkan studi Strata 2 di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, selesai tahun 1999 pada program studi Hukum Islam. Pada tahun 2015 sempat

mengambil program Doktor di Universitas Negri Jakarta. Namun pada akhirnya beliau menyelesaikan puncak akademiknya, Strata 3 di Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) pada tahun 2023.

Pengalaman beliau, di antaranya ialah sebagai Dosen UIN Sultan Maulana Hasanudin, Banten tahun 2000-2022. Dosen Universitas Darunnajah sejak 2015 hingga saat ini. Pada tahun 2001 berkesempatan mengikuti program pelatihan kepemimpinan di Mesir selama tiga bulan. Tahun 2011 menjadi salah satu pemimpin kafilah haji Indonesia di Makkah selama dua bulan. Tahun 2016 mengikuti pelatihan kepemimpinan di London, U.K yang diselenggarakan oleh British Council.

Beliau memiliki banyak pengalaman berorganisasi di antaranya sebagai ketua divisi Pendidikan dan Dakwah pada Forum Silaturahmi Pondok Pesantren (Banten). Tahun 2014 sebagai sekretaris Forum Pesantren Alumni (Gontor). Tahun 2015 sebagai ketua bidang Pendidikan dan Dakwah Ikatan Keluarga Pondok Modern (IKPM) Darussalam Gontor cabang Banten.

Di antara karya ilmiah beliau, Pertama “Penyusunan Pola Aktifitas Pembelajaran Bahasa Inggris dan Perspektif Mahasantri terhadap Penguasaan Bahasa Inggris di Era Revolusi Industri 4.0, Jurnal Keislaman, Kemasyarakatan dan Kebudayaan, Volume 22 No. 2 Juli-Desember 2021 P-ISSN: 1411-7886”. Kedua “Analysis the Factors of Students’ Difficulties in Speaking English Faced by Non-English Departement Students, English Education, Linguistics and Literature Journal, E-ISSN 2828-044x\_Vol.1 No. 2 February- July 2022.” Masih banyak lagi, bisa diakses di Google Scholar beliau.



**Dr. Muhammad Irfanudin Kurniawan, M.Ag.** lahir di Cianjur pada 5 Oktober 1984, adalah seorang akademisi dan praktisi pendidikan Islam dengan pengalaman luas dalam bidang Dakwah dan Manajemen Islam, manajemen pesantren, Filsafat Ilmu, Ilmu Kalam, logika dan perbandingan agama. Saat ini, beliau tinggal di Pesantren Darunnajah, Jakarta Selatan. Menyelesaikan pendidikannya di SDN Tala-

ga 1, Cugenang, dan melanjutkan ke SLTP N 1 Cugenang, kemudian menempuh pendidikan di KMI Gontor untuk tingkat SMA dan ISID Gontor, di mana ia menyelesaikan S1 dan S2 dalam bidang Ilmu Aqidah. Pada tahun 2023, beliau meraih gelar doktor dari Universitas Sains Islam Malaysia (USIM) pada bidang Manajemen Dakwah.

Penulis memiliki pengalaman Organisasi sebagai pengurus di berbagai bagian Pondok Modern Darussalam Gontor dan Pondok Pesantren Darunnajah sebagai kepala sekolah, direktur TMI dan wakil Rektor. Beliau juga aktif dalam organisasi pendidikan seperti Ikatan Keluarga Pondok Modern (IKPM) dan Forum Komunikasi Pondok Pesantren (FKPP) Jakarta, Perkumpulan Program Studi Manajemen pendidikan Islam (PPMPI) juga Himpunan Ekonomi Bisnis Pesantren (HEBITREN). Ia telah berpartisipasi dalam berbagai seminar dan pelatihan, baik nasional maupun internasional, termasuk di Universitas Al-Azhar, Kairo, dan Universitas Islam Madinah, PKU Gontor. Sebagai pembicara tentang manajemen pesantren, isu-isu kontemporer dalam pendidikan Islam, pemikiran Islam, dan tantangan pemikiran Islam. Pengalaman luar negeri selain pelatihan internasional seperti mengunjungi berbagai negara ASEAN serta Sri Lanka dan Australia.

Beliau telah menulis beberapa karya ilmiah, termasuk kritik terhadap Syiah dan metode pengajaran hadis. Karya-karyanya mencerminkan kedalaman pemahaman dan analisis kritis terhadap isu-isu teologis dan pendidikan. Meraih berbagai prestasi, termasuk juara debat dan seminar internasional pada Annual International Conference on Islamic Studies (AICIS). Artikelnya mengupas strategi manajemen alumni dan pengembangan jaringan pesantren, dengan fokus pada pengintegrasian nilai-nilai Islam dalam manajemen modern. Penulis memberikan wawasan praktis dan teoritis dari pengalamannya, menawarkan panduan komprehensif bagi pengelola pesantren dan lembaga pendidikan Islam lainnya. Artikelnya juga menyoroti pentingnya membangun jaringan alumni yang kuat untuk mendukung pengembangan institusi dan komunitas pesantren.



**Dr. H. Musthafa Zahir, S.Pd.I., Lc., MA.** saat ini diamanahi amanah sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Darunnajah dan Wakil Pengasuh di Darunnajah 2 Cipining. Beliau juga menjadi anggota Dewan Pengawas Syariah (DPS) di Laziswaf Darunnajah dan di Bank Syariah. Lahir di Makkah pada 5 Juni 1984. Beliau menikah dengan Nailil Muna Sholihah, S.H.I., M.Si., dan dikaruniai 3 anak.

Pendidikan dasar dan menengahnya dimulai dari SD Bina Insani (1995), dilanjutkan ke MTs Darunnajah 2 Cipining (1996), dan KMI Darussalam Gontor lulus 2003. Pendidikan sarjana ditempuh di: ISID Gontor pada 2004 di fakultas Ushuluddin, S1 LIPIA dengan gelar Lc. bidang Syari'ah (2004), S1 STAI Sholahuddin Al Ayubi dengan gelar S.Pd.I. bidang Tarbiyah (2004), dan pernah di Universitas Al-Azhar Kairo Mesir tahun 2005-2006 di fakultas Ushuluddin. Pendidikan pascasarjana diselesaikan di PTIQ Jakarta, dengan memperoleh gelar Magister (MA) dalam Ilmu Tafsir (2009) dan Doktor dalam bidang Al-Qur'an dan Ilmu Tafsir (2022).

Setelah menyelesaikan pendidikannya di Pondok Modern Gontor, Ia mengajar di pesantren tersebut. Sejak 2004, beliau mulai mengajar di Pesantren Darunnajah, dan pernah mengemban beberapa amanah: Ketua Tim Website Darunnajah sejak 2004, mendirikan STAI Darunnajah Bogor dan menjadi ketuanya (2007-2023), berperan dalam pendirian STIE Darunnajah Jakarta yang kemudian berkembang menjadi Universitas Darunnajah, Kepala Biro IT di Darunnajah 2 Cipining (2012-2016), Kepala Biro SDM di Darunnajah 2 (2013-2019), dan Wakil Pengasuh di Darunnajah 2 Cipining hingga saat ini.

Sejak 2015, Dr. Musthafa membangun sistem manajemen data dan informasi terpadu di pesantren yang mencakup berbagai bidang penting di pesantren. Diantaranya: bidang akademik dan kurikulum, pengasuhan santri, manajemen keuangan, manajemen SDM, keamanan dan disiplin, tahfizh Al-Qur'an, sarana prasarana, kesehatan, kaderisasi, ekstrakurikuler, manajemen wakaf, kesekretariatan, dan masih banyak lainnya. Ia berperan

signifikan dalam pengembangan SDM dengan membangun sistem manajemen SDM, melatih dan mengembangkan keahlian guru, pegawai, dan siswa dalam bidang IT, organisasi, dan kewirausahaan.

Dr. Musthafa aktif membangun sistem kaderisasi dan manajemen SDM serta memimpin berbagai organisasi pendidikan. Juga aktif sebagai trainer IT, media sosial, dan digital marketing di Darunnajah. Beliau menjadi narasumber di berbagai forum pengembangan pesantren dan pernah mengikuti berbagai pelatihan ilmiah tingkat nasional dan internasional. Ia aktif mengembangkan aset dan keuangan lembaga serta mengembangkan sistem keuangan digital terintegrasi untuk berbagai unit pendidikan. Modernisasi sistem keuangan yang beliau lakukan meliputi: pengembangan sistem budgeting, implementasi payment gateway, penerapan sistem cashless, pengembangan model financing, standarisasi sistem accounting, digitalisasi sistem donation, pengelolaan online store, dan penerapan points of sale. Beliau juga mengarahkan dan mengawasi manajemen keuangan pesantren serta mengawasi keuangan berbagai proyek pembangunan infrastruktur. Di sektor ekonomi pesantren, Ia membangun dan mengembangkan puluhan unit usaha bisnis yang menjadi sumber pendapatan mandiri bagi pesantren.



**Dr. Arizqi Ihsan Pratama, M.Pd.** (Lahir 02 Juni 1992) adalah seorang penulis, dosen, dan akademikus asal Indonesia. Saat ini menjabat sebagai Direktur PSDKU Universitas Darunnajah Kampus Bogor setelah sebelumnya menjabat sebagai Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah Bogor (2021-2024) dan Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (2017-2021). Pendidikannya dimulai pada tahun 1997 di TK Tunas Karya kemudian tahun 1999 hingga 2004 melanjutkan ke Sekolah Dasar Negeri Cigudeg 05 dan siangnyanya belajar di Madrasah Diniyah Nurul Amal.

Setelah tamat pendidikan dasar dilanjutkan nyantri di Pondok Pesantren Darunnajah Cipining selama enam tahun. Setelah itu melanjutkan kembali nyantri di Pondok Pesantren Ulil Albab Al- Aly sambil menempuh kuliah

S1 sampai dengan S3 nya di Universitas Ibn Khaldun Bogor. Tahun 2017 mendapatkan Beasiswa Pendidikan Kader Ulama (PKU) Majelis Ulama Indonesia Kabupaten Bogor dan menjadi Lulusan Terbaik (*Cumlaude*).

Penulis aktif dalam kegiatan literasi dengan menulis buku, artikel dan menjadi editor dan reviewer buku maupun jurnal. Beberapa artikelnnya telah dimuat di media massa, prosiding dan jurnal bereputasi di tingkat nasional maupun internasional. Untuk meningkatkan minat literasi di kalangan mahasiswa pada tahun 2019 penulis mendirikan Komunitas Penulis Darunnajah (KOPDAR) kemudian tahun 2021 mendirikan Penerbit Pustaka Darunnajah. Penulis dapat dihubungi melalui email: arizqi@darunnajah.ac.id atau instagram @arizqiihsanpratama2.



**Dr. Abuzar Al Ghifari, Lc., M.A.** lahir di Jakarta 38 tahun silam. Ia merupakan anak pertama dari 3 bersaudara. Menempuh Pendidikan Dasar di SDN Sadang 3 Purwakarta. Melanjutkan tingkat Tsanawiyah di Ponpes An Najah Bekasi, tingkat Aliyah selama 3 bulan di Ponpes Darun Najat Bumiayu Brebes Jawa Tengah hingga mengakhiri tingkat Aliyah selanjutnya di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo selama 4 tahun ditambah 1 tahun mengabdikan. Lalu ia berkelana ke Kairo melanjutkan jenjang Strata 1 di Universitas Al Azhar Mesir di Prodi Syariah Islamiyah selama 4 tahun.

Selesai studi di Al Azhar Mesir, ia pulang ke Indonesia melanjutkan Strata 2 di Institut Ilmu Al Quran Jakarta pada Prodi Hukum Islam selama 3 tahun. Berhasil mendapatkan gelar M.A, lalu melanjutkan jenjang Doktorat di Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor pada Prodi Pendidikan Agama Islam selama 5 tahun lamanya. Saat ini aktif mengajar sebagai guru di Ponpes Darul Muttaqien Parung Bogor dan dosen di Universitas Darunnajah serta mengemban amanah di Pusat Studi Pesantren dan Wakaf.

Beberapa buku yang telah terbit antara lain, *Dinamika Lembaga Pendidikan Islam Klasik* menyoroti dari Kuttub Madrasah Nizhamiyah

hingga Al Azhar (Penerbit Wawasan Ilmu: 2022), Esai-esai Pendidikan Islam (UDN Press: 2023), Catatan Nilai Perjuangan (UDN Press: 2023). Proses terbit, Kebijakan Pendidikan masa Dinasti Saljuk, Imam Nawawi dan Madrasah Darul Hadits Meneladani Tokoh Pendidikan Keulamaan dan Keumatan, Serial Kajian Ilmu Kalam.



**Samiyono, M.Pd.** dilahirkan di Bantul, 13 Mei 1978. Orang tua bernama Hartiyono dan (alm) Sumartiyah. Menikah dengan Siti Fatimah dan dikaruniai 5 anak, yang pertama Ahmad Dzaki Mubarok sedang menempuh Pendidikan akhir di Pondok Modern Darusalam Gontor, yang kedua Zaskia Shabrina Mumtaza sedang mondok di Pondok Pesantren Darunnajah 2 Bogor, yang ketiga, keempat dan kelima masih di SD Islam Darunnajah Jakarta: Adelina Dzafira Mumtaz akelas 6, Zahira Alvina Mumtaz akelas 4 dan Ahmad Zahid Hamidi kelas 2.

Kegiatan Pendidikan Formal bersekolah di SDN Palbapang, SMPN 2 Pandak, SMKN 1 Pandak, melanjutkan kuliah S1 Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah Universitas Darunnajah tahun 2003, dan Pascasarjana (S2) Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA) Jakarta tahun 2009. Saat ini sedang menempuh Sekolah Pascasarjana S3 Doktor Ilmu Pendidikan di Universitas Islam Nusantara Bandung.

Mulai aktif dan mengabdikan di dunia Pendidikan dari tahun 2003 dari Pendidikan SD hingga perguruan tinggi. Seluruh hidupnya diabdikan untuk ikut mencerdaskan anak bangsa. Pernah dari bagian kurikulum sekolah di SD Islam Darunnajah hingga menjadi Kepala Sekolah di SMP Annur Darunnajah 8 Bogor dan SMP Al Hasanah Darunnajah 9 Pamulang. Ikut berperan aktif dalam melakukan pengembangan mindset wirausaha untuk siswa di berbagai sekolah dengan seminar dan pelatihan, untuk membangkitkan semangat berwirausaha dan memberikan pondasi dasar pentingnya kecerdasan finansial. Sampai saat ini masih mengabdikan diri sebagai pengelola di Universitas Darunnajah.



**H. Hendro Risbiyantoro, M.S.** lahir di Magelang pada 27 Maret 1988. Ia dikenal sebagai sosok pendidik yang berdedikasi tinggi dan berperan penting dalam pengembangan dunia akademik di lingkungan Pesantren dan Universitas Darunnajah. Saat ini, ia menjabat sebagai Wakil Rektor 1 Bidang Akademik dan Kemahasiswaan di Universitas Darunnajah, serta aktif mengajar di Pondok Pesantren Darunnajah, tempat ia juga terlibat dalam membimbing para santri.

Perjalanan pendidikan H. Hendro Risbiyantoro, M.S. dimulai dari SDN Sumurarum Grabag, Magelang, yang ia selesaikan pada tahun 2001. Ia kemudian melanjutkan ke MtsN Grabag Magelang, lulus tahun 2004. Keinginan mendalam untuk memperdalam ilmu agama membawanya ke Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, di mana ia menyelesaikan pendidikannya pada tahun 2008. Hendro kemudian meraih gelar S1 di Institut Studi Islam Darussalam (ISID) Gontor pada tahun 2012, sebelum melanjutkan pendidikan S2 di International Islamic University Islamabad (IIUI), Pakistan, dalam bidang Bahasa Arab dan lulus tahun 2018.

Aktif dalam berbagai organisasi, Hendro telah menjadi figur penting yang menjembatani dunia pesantren dengan berbagai universitas di Indonesia. Ia memiliki komitmen kuat dalam pengembangan pendidikan Islam modern, dan hal ini tercermin dari aktivitasnya yang luas di dunia pendidikan dan organisasi.

Sebagai seorang penulis, Hendro telah menghasilkan sejumlah karya ilmiah. Hingga tahun 2024, ia telah menulis tiga buku, yaituyaitu *مختصر في أسرار أسماء الأنبياء في القرآن الكريم من حيث التاريخ والنحو والصرف* (علم الفرائض) dan *(العربية في العالم الجامعي)*. Karya-karyanya memperkuat posisinya sebagai seorangmemperkuat posisinya sebagai seorang akademisi yang mendalami aspek bahasa Arab dan agama dalam kajian ilmiah.

Dengan latar belakang pendidikan yang kuat, pengalaman organisasi yang luas, serta karya tulis yang signifikan, H. Hendro Risbiyantoro, M.S. merupakan figur yang membawa pengaruh besar dalam dunia pendidikan

Islam dan terus berkontribusi bagi pengembangan generasi muda di lingkungan pesantren dan universitas.



**Abdul Haris Qodir** dilahirkan di Kendal, 15 Septembet 1957. Orang tua bernama Abdul Qodir dan (alm), dan Surani (alm). Menikah dengan Suniati dan dikaruniai 4 anak, yang pertama Rijalul Kahfi baru selesai menempuh Pendidikan di Universitas Islam Madinah Saudi Arabia, yang kedua Jihad Ardhillah sedang menyelesaikan pendidikan S2 di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, yang ketiga Syauqi Muhammad sedang menyelesaikan pendidikan S2 di Universitas Tanri Abeng University (TAU) Jakarta, keempat Narju Rizqillah sdang menyelesaikan pendidikan di Universitas Darunnajah Jakarta.

Kegiatan Pendidikan Formal bersekolah di SDN Gondoharum Kendal, PGA Muhammadiyah 4 Tahun di Sukorejo Kendal dan Muallimin NU Weleri Kendal, melanjutkan kuliah S1 program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka tahun 2009. Saat ini sedang menempuh Pendidikan S2 di Universitas Sultan Agung Semarang. Istri sedang menyelesaikan pendidikan S2 di Universitas Sultan Agung Semarang.

Mulai aktif dan mengabdikan di dunia Pendidikan dari tahun 1978 dari Pendidikan SD hingga perguruan tinggi. Seluruh hidupnya diabdikan untuk ikut mencerdaskan anak bangsa, dan aktif sebagai Sekretaris Pesantren Darunnajah dan dilanjutkan sebagai Sekretaris Yayasan Darunnajah, dan Pernah menjadi ketua PGRA/PGMI Darunnajah.

Buku-buku yang pernah ditulis: (1) K.H. Mahrus Amin, Dakwah Melalui Pondok Pesantren, editor bersama Sri Nanang Setiyono, S.Si., 2008, (2) Biografi K.H. Abdul Manaf Mukhyyar: Darunnajah Ladang Perjuangan Bukan Ladang Penghidupan, bersama Sri Nanang Setiyono, S.Si. dan Ihwan Mahmudi, M.Pd. 2014, (3) Cerita Santri Metropolitan, 2015, (4) Mengunjungi Daerah Darurat Militer, 2020, (5) Nikmatnya Umroh Keluarga, 2020, (6) Sejarah Darunnajah Ulujami Jakarta,

Tekad-Perjuangan-Keikhlasan, 2022, (7) Napak Tilas Negeri Al-Fatih, 2022, (8) Arabi, Yamani, dan Habaib di Nusantara, 2022. (9) Modul MK Kedarunnajahan 1 (Manajemen Pesantren) 2025, dan (10) Modul Kedarunnajahan 2 (Manajemen Wakaf), 2025.



**M. Kadhafi Hamdie, M.A.**, lahir di Banjarmasin pada 3 Juli 1974. Menempuh pendidikan dasar di SD Muhammadiyah 1 Banjarmasin (1986), kemudian melanjutkan ke SMIP 1946, MTs Darunnajah Jakarta (1990), dan MA Darunnajah Jakarta (1993). Beliau meraih gelar Sarjana di STAI Darunnajah Jakarta (1998) dan Magister di Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (2008).

Sejak lulus dari TMI Darunnajah, beliau mengabdikan diri di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, pernah menjabat Kepala MTs Darunnajah, serta kini aktif di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan dan Pengajaran (LPMPP) Darunnajah. Selain itu, beliau juga menjadi dosen di Universitas Darunnajah Jakarta serta berkontribusi dalam penyusunan buku dan modul pendidikan pesantren.

Beliau menikah dengan Idah Rosidah dan dikaruniai empat orang anak: Haifina Nuzha Nairiza Hamdie dan Adzkar Muhammad Attar Hamdie (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta), Dhiya Raniya Amany Hamdie (MAN 22 Jakarta Barat), serta Mahiba Effa Auliya Hamdie (TMI Pondok Pesantren Darunnajah).

Dengan bekal pendidikan dan pengalaman panjang di dunia pesantren, senantiasa berupaya memperkuat sistem pendidikan dan pengasuhan berbasis nilai-nilai keislaman di lingkungan Darunnajah.



**Robby Muhammad Syarif L.c, M.H.**, lahir di Jakarta pada 20 Maret 1975. Menempuh Pendidikan dasar di SDI Manaratul Ulum Jakarta (1986), kemudian melanjutkan Pendidikan menengah di MTs Darunnajah Jakarta (1990), dan MA Darunnajah Jakarta (1993). Meraih gelar Sarjana Fakultas Syariah Islamiyah di Universitas Al Azhar Cairo, Mesir (1998) dan Magister Hukum Keluarga Islam di Pasca Sarjana UIN Abdurahman Wahid Pekalongan (2025).

Mulai 2005 berkhidmah dan mengabdikan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, pernah menjabat Kepala MA Darunnajah dan saat ini menjabat sebagai Direktur Departemen Pendidikan Darunnajah. Selain itu juga menjadi Dosen di Universitas Darunnajah Jakarta serta berkontribusi aktif dalam penyusunan buku dan modul pembelajaran di Pesantren Darunnajah. Beliau juga merupakan Ketua Umum Ikatan Keluarga Pesantren Darunnajah (IKPDN).

Menikah dengan Noviana Dewi dan diberkahi seorang keturunan: Rizky Purnama Sidik (TMI Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta). Dengan bekal Pendidikan dan pengalaman berkhidmah di pondok pesantren, senantiasa terus istiqomah dan berkomitmen memperkuat dan mengembangkan sistem pendidikan dan pengajaran serta pengasuhan berbasis nilai-nilai Islam dan nilai-nilai pesantren.



**Fitriana Hidayati Arief, S.H., M.Kn.**, Lahir di Jakarta, 8 september 1977. Ayah KH. Saifuddin arief (almarhum) dan Ibu Hj. Susanti (almarhumah). Menikah dengan H. Syeful Huda, SH. M. Kn dan alhamdulillah dikaruniai 4 orang anak: Yang pertama Dinara Zarra Safina saat ini kuliah di Fakultas Kedokteran Universitas Yarsi Jakarta; kedua M. Rafid Fikrat kuliah di Sekolah Bisnis IPB University Bogor; Annika sulha Kamila santri KMI pondok modern

Darussalam Gontor Putri dan Husna luthfatul arifah masih belajar di SD Islam Darunnajah.

Pendidikan TK, SD dan TMI tamat di Pondok pesantren Darunnajah, kemudian melanjutkan S1 di Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung dan menyelesaikan S2 di Magister Kenotariatan Universitas Indonesia lulus pada tahun 2004. Pada tahun 2001 sd 2010 aktif sebagai ka Biro keuangan dan Biro usaha di Pondok Pesantren Darunnajah. Saat ini mengabdikan dalam bidang pertanahan dan legalitas Yayasan Darunnajah selain itu aktif sebagai NOTARIS dan PPAT wilayah jabatan di Kota Tangerang provinsi Banten.



**H. Mastur, M.M.** Lahir tanggal 20 Agustus 1976 di Desa Gondoharum Kabupaten Kendal, Jawa Tengah. Lulus S1 Program Sarjana Kependidikan Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah (STAIDA) tahun 2006. Lulus S2 Magister Manajemen tahun 2022 di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA), Serang. Saat ini tercatat sebagai dosen tetap pada Program Studi

Kewirausahaan Fakultas Bisnis Universitas Darunnajah, Jakarta. Mengampu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengantar Kewirausahaan, Ide dan Peluang Bisnis, Manajemen Investasi.

Pada tahun 1996-2009 mengabdikan di Pondok Pesantren Darunnajah, Jakarta, pada tahun 2009-2021 mengabdikan di Pondok Pesantren Al- Manshur Darunnajah 3 dan Pondok Pesantren Nurul Ilmi Darunnajah 14 Serang Banten. Tahun 2022-sekarang mengabdikan di Universitas Darunnajah sebagai Kepala Program Studi Kewirausahaan Universitas Darunnajah.

Perjalanan karir dimulai dari staf publikasi dan dokumentasi, staf TMI, sekretaris pesantren, Kepala Departemen Rrumah Tangga Pesantren Nurul Ilmi Darunnajah, Kepala SMP Nurul Ilmi Darunnajah, Kepala Departemen Kemasyarakatan, Pengawas Sekolah di Lingkungan Pesantren Nurul Ilmi Darunnajah, Kepala Departemen Sumber Daya Manusia

(SDM) Darunnajah 14. Penulis dapat dihubungi melalui email: mastur@darunnajah.ac.id.



**H. Suwaryo Ngatmosuwito, S.Ag., M.M.** Lahir di Gunung Kidul Yogyakarta pada tanggal 01 Januari 1970 adalah seorang pendidik, entrepreneur dan aktif di berbagai Organisasi, asal Indonesia. Saat ini menjabat sebagai Direktur Departemen Bidang Usaha Pondok Pesantren Darunnajah, Dewan Syariah Darunnajah Halal Center, Manager Distribusi dan Pemberdayaan Lembaga Amil Zakat Darunnajah Charity, Kepala Bidang Pengembangan Bisnis Organisasi Himpunan Ekonomi Bisnis Pesantren (HEBITREN) DPW Jakarta Selatan, Guru di Pondok Pesantren Darunnajah.

Pendidikan dimulai pada tahun 1978-1984 di SDN Gunung Kunir 1, kemudian tahun 1987 lulus di SMPN 2 Semanu, Setelah tamat pendidikan menengah tingkat Pertama dilanjutkan Sekolah Menengah Ekonomi Atas lulus tahun 1990, dilanjutkan nyantri di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta. Pada tahun 1999 menyelesaikan kuliah di STIE Bhakti Pembangunan dan tahun yang sama menyelesaikan kuliah di Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah (STAIDA), Pada tahun 2024 menyelesaikan kuliah S2 di Universitas Mitra Bangsa Konsentrasi Manajemen Pemasaran. Penulis dapat dihubungi melalui email suwaryo10@gmail.com



**Fahd Noor, M.E.** Lahir di Jakarta pada 18 Maret 1986, mengawali pendidikan formalnya di As-Syafiyah Pulo-Air Sukabumi dan Pondok Pesantren Gontor (1999-2004). Melanjutkan pengabdianya di beberapa lembaga sambil melanjutkan studi S1 hingga S2 di Institute Tazkia Bogor (2017), konsentrasi ekonomi dan Islamic Wealth Management, serta aktif di beberapa organisasi kemahasiswaan sebagai Presiden

Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Pendiri Mapala kampus HAIHATA hingga Koodinator BEM SI korwil Bogor.

Saat ini, mantan ketua ikatan alumni Tazkia ini aktif di Yayasan Darunnajah, sebuah lembaga pendidikan, sosial dan kaderisasi berbasis wakaf yang berperan penting dalam pengelolaan beberapa lembaga pendidikan dan unit usaha yang berada di bawah naungannya. Konsistensinya dalam pendidikan ekonomi di kalangan santri dan pesantren dibuktikan dengan mengajar dan penulisan 3 buku ajar “Ekonomi Syariah untuk tingkat Aliyah kelas X, XI, dan XII” serta beberapa penelitian tentang: “Preferensi masyarakat pesantren terhadap bank syariah (2009) dan Analisa akad – akad komersial dalam rangka pendayagunaan aset yayasan (2017).”

Dengan motto “Siap memimpin dan siap dipimpin” beliau sempat mengemban beberapa amanah di antaranya sebagai Kepala Tabungan Santri dan BMT Darunnajah, Direktur Departemen unit usaha pesantren, Direktur Departemen Sumber Daya Manusia (SDM), Kepala bidang usaha yayasan, Tata Usaha Keuangan, Internal Audit, Koordinator Information Teknologi (IT) Center, Bendahara Yayasan hingga Ketua Yayasan. Penulis bisa dikontak melalui email: fahdnoor@darunnajah.ac.id.



**Muhlisin Ibnu Muhtarom, M.Pd.** terlahir di Kendal, akhir 1979. Pendidikan TK, MI dan MTs Muhammadiyah di Kendal Jawa Tengah 1995, SLTA pada TMI Darunnajah 2 Cipining Bogor 2000, S1 Jurusan Ahwal Syakhshiyah Fakultas Syari’ah Institut Agama Islam Al Aqidah Jakarta 2004 dan S2 Magister Pendidikan Agama Islam Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun (UIKA) Bogor, 2019. Ikuti Daurah Shoifiyah Tadribiyah Universitas Ummul Qura Makkah Al Mukarramah 23 Juli-30 Agustus 2015, Al Barnaamaj at Tadriibiy ‘Al Ittishaali Al Fa’aalli’ oleh World Wide Association for Introducing Islam Makkah Center for Qualifying Islam Introduces 8/11/1436 H.

Sejak tahun 2000 sebagai kontributor naskah, mulai Juni 2021 sebagai Pimpinan Redaksi Bulletin Warta Darunnajah (WARDAN). Buku

diterbitkan: Sabilun Najihin, Senarai Inspirasi & Motivasi Sang Kiai Jalan Sukses Pendidikan Islami (Pustaka Darunnajah, Bogor, Oktober 2021), dan Diorama Asa & Cinta di Masa Corona, 33 Memoar Pasutri Santri Menapaki Musim Pandemi (Pustaka Darunnajah, Bogor, Juni 2023). Juga kontributor naskah Nulis Bareng (Nubar) buku: KH. Mahrus Amin: Seribu Pesantren, Sejuta Santri (editor Yanuardi Syukur, dkk, KSBM Publisher, Semarang, Juli 2022), KH. Drs. Iskhaq, Jejak Langkah dan Dakwah Sang Kiai (M. Hamka, Muhlisin, Haris S, dkk, Proyek Perubahan Press, Kendal, 2023), dan Potret Ramadhan, Kenangan Kebersamaan Tak Lekang Oleh Waktu (Penyunting Ricko Primadana, Alineaku Publisher, Yogyakarta, Maret 2024).



**Hasim Abdul Jamil, M.Pd.** Lahir 13 Agustus 1983, adalah seorang penulis, dosen, dan akademikus asal Indonesia. Pendidikannya dimulai pada tahun 1990 di SDN Palmerah 13 Pagi Jakarta Barat hingga kelas 2, melanjutkan kelas 3 di SDN Bojongsari 04 Depok kemudian kelas 4-6 melanjutkan di MI Al-Manshur Serang hingga lulus 1996 dan siangnya belajar di Madrasah Diniyah Al-Manshur. Setelah tamat pendidikan dasar dilanjutkan nyantri di Pondok

Pesantren Darunnajah 2 Cipining selama enam tahun 1996-2002. Setelah itu menamatkan jenjang S1 di Universitas Terbuka kemudian menempuh jenjang magisternya di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA), Serang, Banten.

Penulis mempunyai ketertarikan dalam dunia pendidikan. Aktif dalam menekuni dunia pendidikan sejak lulus TMI Darunnajah 2 Cipining tahun 2002. Diawali sebagai anggota tim tata usaha sekolah, tim kurikulum sekolah, Kepala SMP, Kepala SMK, Direktur Departemen Pengasuhan (kesiswaan), Direktur Departemen Pendidikan (TMI), Tim Pendirian TK, SD, SMP dan SMA Nurul Ilmi Darunnajah 14. Saat ini aktif sebagai dosen di Program studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah

dan diamanahi tugas tambahan sebagai Ketua Program Studi Rekayasa Perangkat Lunak Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Darunnajah.



**Dr. (C.) Rokimin, M.Pd, CIHC.** Lahir di kota Pontianak pada 11 Mei 1994, adalah seorang akademisi, peneliti, dan Dai nasional yang berkomitmen dalam pengembangan pendidikan berbasis Al-Qur'an. Menyelesaikan pendidikan S1 di STAI Darunnajah pada tahun 2016 dan S2 di Institut PTIQ Jakarta pada tahun 2018, Rokimin saat ini sedang menempuh studi

Doktoral S3 di Universitas PTIQ Jakarta dengan fokus pada Pendidikan Berbasis Al-Qur'an. Perjalanan akademiknya dilengkapi dengan pengalaman di bidang Public Speaking, hipnoterapi, dan motivator islami, yang semakin memperkaya kompetensinya sebagai pendidik dan Dai Nasional.

Rokimin berkarier sebagai dosen di Universitas Darunnajah, di mana ia juga dipercaya sebagai Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M). Dalam kapasitasnya sebagai ketua LP2M, Rokimin aktif memimpin berbagai program penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (PKM) yang didukung oleh Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Ia terlibat langsung dalam pengembangan model-model penelitian yang aplikatif, relevan, dan bermanfaat bagi masyarakat luas, terutama dalam konteks pendidikan dan penguatan nilai-nilai keislaman.

Sebagai Dai nasional, Rokimin sering tampil dalam berbagai forum untuk menyampaikan pesan-pesan kebaikan yang menyentuh hati umat. Gaya dakwahnya yang komunikatif dan penuh inspirasi menjadikannya sosok yang dicintai banyak orang. Ia mampu menghubungkan ajaran Al-Qur'an dengan kehidupan sehari-hari, memberikan motivasi dan pencerahan kepada mereka yang mendengarkan. Aktivitas dakwahnya mencakup ceramah, seminar, dan program televisi, di mana ia berbicara

tentang berbagai isu sosial, keagamaan, dan pendidikan dengan cara yang mudah dipahami dan relevan dengan kehidupan masyarakat saat ini.

Di samping perannya sebagai akademisi dan dai, Rokimin juga dikenal sebagai pengajar tahsin Al-Qur'an. Ia berdedikasi dalam membimbing para santri dan masyarakat untuk memperbaiki bacaan Al-Qur'an mereka, yang dianggapnya sebagai langkah awal yang krusial dalam memahami makna dan pesan-pesan yang terkandung di dalamnya. Rokimin yakin bahwa pendidikan Al-Qur'an yang berkualitas dapat membentuk karakter dan moral yang baik, sehingga ia terus berupaya untuk mengajarkan metode bacaan yang benar dan menginspirasi murid-muridnya untuk mencintai Al-Qur'an.

Keterlibatan Rokimin dalam berbagai bidang, mulai dari akademik, penelitian, dakwah, hingga pengajaran Al-Qur'an, menunjukkan komitmen luar biasa dalam membangun dan memberdayakan umat. Ia percaya bahwa pendidikan adalah kunci utama dalam menciptakan generasi yang cerdas, berakhlak, dan berdaya saing. Oleh karena itu, ia terus berinovasi dalam mengembangkan program-program pendidikan yang inklusif, relevan, dan berdampak positif bagi masyarakat.

Rokimin adalah sosok yang rendah hati dan penuh semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Meski padat dengan berbagai tanggung jawab, ia selalu meluangkan waktu untuk belajar dan terus mengembangkan dirinya. Baginya, setiap aktivitas yang ia lakukan adalah bentuk ibadah dan pengabdian yang bertujuan untuk kebaikan bersama. Dengan latar belakang akademis yang kuat, pengalaman dakwah yang luas, dan kepedulian terhadap pendidikan, Rokimin M.Pd. menjadi figur yang inspiratif, memberikan teladan bagi banyak orang dalam berkontribusi positif terhadap masyarakat dan bangsa.

Melalui buku yang ditulisnya, Rokimin berharap dapat berbagi pengetahuan dan inspirasi yang lebih luas, memberikan manfaat bagi para pembaca, serta mendorong mereka untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Dengan gaya penulisan yang sederhana namun penuh makna, bukunya diharapkan dapat menjadi sumber pencerahan dan motivasi, mengajak pembaca untuk menggali lebih dalam nilai-nilai Al-Qur'an

dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai penulis, dosen, dan dai, Rokimin berkomitmen untuk terus berkontribusi dalam mencerdaskan kehidupan bangsa melalui ilmu dan dakwah yang menyentuh hati.



**Idham, M.Pd.** lahir di Praya Lombok Tengah N.T.B. Pada tanggal 31 Desember 1991. Menamatkan pendidikan dasarnya di SDN Montong Ajan, Praya Barat Daya, dan melanjutkan pendidikan MTs dan MA di Pondok Pesantren Darul Habibi NW Paok Tawah, Lombok Tengah lulus pada tahun 2011. Pendidikan sarjana S1 di Program Studi

Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah Jakarta (STAIDA) lulus pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan studi ke jenjang Magister (S2) di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dengan konsentrasi dan program studi yang sama yaitu Manajemen Pendidikan Islam lulus Pada tahun 2019.

Menjadi Sekretaris Prod MPI (2019-2022). Pada tahun 2022 STAI Darunnajah Jakarta berubah bentuk menjadi Universitas Darunnajah kemudian Diangkat Menjadi Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (Juni 2022-sekarang). Aktif sebagai dosen tetap di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Agama Islam (2019-sekarang) mengampu mata kuliah Pengantar Ilmu Manajemen, Manajemen Perencanaan Pendidikan, Administrasi dan Supervisi Pendidikan dan Metodologi Penelitian Kuantitatif.

Selain aktivitas akademik, juga pernah menjadi Ketua Himpunan Mahasiswa Ma`had Aly Darunnajah pada tahun 2013, Anggota BEM STAI Darunnajah pada 2013-2014. di tingkat pascasarjana, menjadi anggota Forum Mahasiswa Magister UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 2017. Saat ini, masih aktif dalam Perhimpunan Prodi MPI (PPMPI) serta Perkumpulan Profesi dan Praktisi MPI (PPP MPI).



**Muchammad Ibnu Muzakir, M.Pd.** begitulah nama lengkapnya. Ia terlahir di Jakarta, 27 April 1997 yang merupakan anak sulung dari tiga bersaudara pasangan H. Much. Azharudin dan Juriyah Azhar. Ia Menikah pada tahun 2022 dengan perempuan yang dicintainya bernama Nida Faradila dan saat ini dikaruniai satu orang anak laki-laki bernama Maulana Ghava Alfarabi.

Pendidikan formalnya dimulai di RA Al-Ilmiah yang terletak tidak dekat dari tempat tinggalnya sehingga membuat setiap pulang dari sekolah ia singgah di rumah saudaranya sampai sore dijemput oleh orang tuanya. Kemudian melanjutkan pendidikannya di SDN Bidaracina 03 sampai lulus di tahun 2008 dan dilanjut ke SMPN 265 Jakarta Selatan hingga 2011.

Kemudian dilandasi keinginan pribadinya dan dorongan keluarga ia melanjutkan pendidikannya di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 yang terletak di sebuah desa bernama Cidokom, Bogor. Sebuah pesantren yang sangat asri nan hijau dinaungi pepohonan, suasana kelas yang menyatu dengan alam dan terletak jauh dari keramaian. Dengan jumlah santri saat itu yang masih kurang dari 100 orang membuatnya merasakan bimbingan guru dan pendidikan secara intens. Banyak pengalaman berharga yang didapatkan di Cidokom seperti diamanahkan menjadi ketua kamar yang mana masih tergolong santri baru, menjadi bagian sekretaris, bendahara, pengajaran, ta'mir masjid, penerangan, dan wakil organisasi di sana.

Pada tahun 2014 ia lulus dari Cidokom dan menjadi guru pengabdian di sana dengan pengalaman menjadi bagian pengasuhan santri, bagian pendidikan, sekretaris pimpinnan, bagian SDM, dan beberapa bagian atau kepanitian-kepanitiaan lainnya. Pada tahun 2018 ia mendapat kesempatan mengikuti program pelatihan bahasa Arab dan inggris di Pakistan selama 1 bulan yang diadakan atas kerjasama Darunnajah dengan Allama Iqbal Open University (AIOU) Pakistan. Bukan hanya sekedar belajar bahasa Arab atau Inggris tetapi juga mempelajari nilai dan budaya Pakistan.

Selama pengabdiannya di Cidokom, pendidikannya dilanjutkan di STAI Darunnajah Jakarta program studi Manajemen Pendidikan Islam

sampai lulus pada tahun 2019. Kemudian melanjutkan pendidikan strata 2 di Institut PTIQ Jakarta sampai lulus di tahun 2022. Sekarang ia menjadi Dosen sekaligus sekretaris prodi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Darunnajah Jakarta tempat di mana ia mengenyam pendidikan strata 1 kala itu. Dan akan melanjutkan studi Doktoralnya (S3).



**H. Azmi Islami, Pg.D., M.Pd.** Lahir di Garut, 8 Juni 1994 adalah seorang penulis, dosen, dan akademisi asal Indonesia. Saat ini menjabat sebagai Kepala Program Studi Hukum Keluarga Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Darunnajah. Pendidikannya dimulai pada tahun 1997 di TK Al-Musadadiyah Garut (1997-1999), kemudian tahun 1999 hingga 2005 melanjutkan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Manshur Serang (1999-2005). Setelah tamat pendidikan dasar dilanjutkan mengemban ilmu di KMI Pondok Pesantren Darussalam Gontor selama enam tahun (2005-2011). Setelah itu melanjutkan Pendidikan S1 di Universitas Darussalam Gontor (2011-2015) sambil mengabdikan dan menjadi guru di Pondok Modern Darussalam Gontor (2011-2017). Sepulangnya dari Gontor kemudian melanjutkan studi Magister di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (2017-2020) sambil mengajar di Pondok Pesantren Darunnajah dan kemudian memperoleh beasiswa dari Kerajaan Saudi Arabia untuk melanjutkan studi Postgraduate Diploma di King Saud University Riyadh Saudi Arabia (2019-2020).



**Rifaldi Nurul Akbar, S.M., M.E.** lahir di Bogor pada tanggal 16 Mei 1996 adalah seorang Pendidik dan aktif di berbagai Organisasi, asal Indonesia. Saat ini menjabat sebagai Direktur Digikidz Ulujami Pondok Pesantren Darunnajah, Staf Inkubator Bisnis Universitas Darunnajah, Anggota pengurus MES (Masyarakat Ekonomi Syariah) Jakarta Selatan, juga sebagai Dosen di Universitas Darunnajah.

Pendidikan dimulai pada tahun 2001-2006 di SDN 05 Gunung Putri Bogor, kemudian tahun 2013 lulus dari Pondok Modern Darussalam Gontor. Pada tahun 2020 menyelesaikan kuliah di STIE Bhakti Pembangunan Jakarta, kemudian melanjutkan Magister dan menyelesaikan kuliah S2 pada tahun 2024 di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Jurusan Perbankan Syariah konsentrasi Keuangan. Penulis dapat dihubungi melalui email: [rifaldinurulakbar@darunnajah.ac.id](mailto:rifaldinurulakbar@darunnajah.ac.id).