

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Manajemen

Manajemen berasal dari Bahasa latin, yaitu kata manus dan agree artinya melakukan, dua kalimat tersebut di gabung dan menjadi kata kerja managree yang artinya menangani. Managree di terjemahkan dalam Bahasa inggris dalam bentuk kata kerja to manage, dengan kata management, dan manajer untuk orang yang melakukan manajemen. Akhirnta manajemen diartikan dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelola. definisi lain mengatakan manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. sedangkan menurut Terry yang di kutip oleh Hasibuan, mengartikan manajemen merupakan proses yang terdiri dari Tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan mengendalikan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai suatu yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber daya lainnya.¹⁴

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Arti manajemen telah diartikan oleh beberapa pihak dengan persepektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan,

¹⁴ Mus Muliadi dkk, *Manajemen Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Budaya Religi di Sekolah Dasar Islam Terpadu Arrahman Palangki*, Vol.VII. No.2, Juli-Desember 2019, hlm. 110.

pengurusan. Administrasi, dan sebagainya.¹⁵ Menurut undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, manajemen pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri. Kepribadian, kecerdasan, sikap sosial dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.¹⁶

Manajemen dalam arti luas, menunjuk pada rangkaian kegiatan, dari perencanaan yang akan dilaksanakan kegiatan sampai penilaiannya. Manajemen dalam arti dalam arti sempit, terbatas pada inti kegiatan nyata, mengatur atau mengelola kelancaran kegiatannya, mengatur kecepatan personil yang melaksanakan, pengatur sarana pendukung, pengatur dana, dan lain-lain, tetapi masih terkait dengan kegiatan nyata yang sedang berlangsung.¹⁷

Menurut para ahli mendefinisikan manajemen sebagai berikut:

1. Davis mendefinisikan manajemen sebagai fungsi dari setiap kepemimpinan eksekutif dimanapun.
2. Millet mendefinisikan manajemen sebagai proses memimpin dan melancarkan pekerjaan dari orang-orang yang terorganisir secara formal sebagai kelompok untuk memperoleh tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai profesi ditekankan pada kegiatan

¹⁵ Imron Fauzi, *Manajemen Ala Rosululloh*, (Yogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2012), hal 35

¹⁶ Ahmad Adip Muhdi, *Manajemen Pendidikan Terpadu Pondok Pesantren dan Prguruan Tinggi*, (Malang: Literasi Nusantara, 2018) hal. 34

¹⁷ Saharsimi Arikunto dan lia Yuliana, *manajemen pendidikan*, (Yogyakarta: FIP UNY, 2009) hal.2.

yang dilakukan sekelompok orang dengan menggunakan keahlian tertentu. Bidang manajemen merupakan profesi bagi ahlinya, karena dalam kegiatan apapun pekerjaan harus dikerjakan secara efisien dan efektif sehingga diperoleh masukan atau input yang besar.

3. Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif Berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara besar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.
4. James A. F. Stoner mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan
5. Mary parker Follet dalam Handoko mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan dari orang lain, definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁸

Adapun beberapa pendapat mengenai definisi manajemen, George Terry memberikan definisi manajemen yaitu suatu proses yang berbeda terdiri dari, Planning, Organizing, actuating, dan

¹⁸ Andi Rasyid Pananrangi, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Celebes Media Perkasa, 2017) Hal. 2

controlling yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya.¹⁹

b. Ruang Lingkup Manajemen

Dalam membicarakan ruang lingkup manajemen pendidikan, dapat dilihat dari 4 sudut pandang, yaitu:

1) Ruang lingkup menurut wilayah kerja

Sistem pendidikan di Negara Indonesia adalah sistem sentralisasi. Kebijakan pendidikan dilakukan oleh pemerintah pusat yang berkedudukan di Jakarta sebagai ibu kota Negara.

2) Ruang lingkup menurut objek Garapan

Yang dimaksud dengan obyek garapan manajemen pendidikan dalam uraian ini adalah semua jenis kegiatan manajemen yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam kegiatan mendidik

3) Menurut fungsi atau urutan kegiatan

Dalam definisi manajemen terdapat istilah "rangkaian kegiatan" yang dilakukan pertama sampai kepada hal yang dilakukan terakhir. Orang lain sering menyebut urutan kegiatan ini sebagai fungsi administrasi.

4) Menurut pelaksanaan

Dalam lingkungan kelas, guru adalah administrator. Guru harus melaksanakan kegiatan manajemen.²⁰

¹⁹ Yayat M. Herojito, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Grasindo, 2004) Hal. 26.

c. Proses Manajemen dan Unsur-unsur Manajemen

Proses adalah metode atau cara sistematis dalam melakukan atau menangani suatu kegiatan. Terdapat beberapa versi proses manajemen, antara lain sebagai berikut:

1. George R. Terry: Planning, Organizing, Actuating, Controlling.
2. Henry Fayol: Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling.
3. Samud C. Certo: Planning, Influencing, Organizing, Controlling.

Proses-proses dalam manajemen memiliki keterkaitan satu sama lain, bahkan merupakan sebuah siklus. Secara lebih sederhana, proses manajemen dapat dibagi menjadi 3 tahap: perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Perencanaan proses penetapan sasaran organisasi beserta cara untuk mencapai sasaran tersebut. Sedangkan dalam tahap implementasi, semua hal yang telah direncanakan dilaksanakan. Evaluasi merupakan proses membandingkan antara kinerja dan harapan atau sasaran. Selain itu, ada juga istilah PDCA yang populer untuk menggambarkan proses manajemen, yaitu: *Plan, Do, Check, and Action*.²¹

Unsur-Unsur dalam manajemen yaitu meliputi:

- 1) Human (Manusia)

²⁰ Suharsimi Arikunto Dan Lia Yuiana, Op.Cit, hal.7.

²¹ Dian Wijayanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 2012) Hal. 9.

Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya manusia maka tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja.

2) Money (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh Karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus dipikirkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta beberapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3) Materials (Bahan)

Material terdiri dari bahan setengah jadi (raw material) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan atau materi-materi sebagai salah satu sarana.

4) Machines (Mesin)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5) Methods (Metode)

Suatu Metode kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan dari sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha.

6) Market (Pasar)

Memasarkan produk tentu sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh sebab itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor yang menentukan dalam perusahaan.²²

d. Fungsi Manajemen

Manajemen merupakan proses untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Dalam proses tersebut memerlukan tahapan-

²² Aisyah Utami. Tesis, *Manajemen Life Skill Untuk Membentuk Kemandirian pada Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) di SLB N Taman Winangun*, (Kebumen, 2020), hal. 55.

tahapan dalam melaksanakan fungsi manajemen yang termasuk ke dalam fungsi manajemen. Berikut adalah fungsi manajemen:

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan atas sasaran yang hendak dicapai dan mendapatkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu seefisien dan seefektif mungkin.²³ Yang juga merupakan sebuah proses pengambilan keputusan atas sejumlah alternatif mengenai cara-cara yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang akan dikehendaki sesuai jangka waktu yang telah ditentukan serta pemantauan dan penilaian atas pelaksanaannya, yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan.²⁴

Dalam proses perencanaan terdapat tiga kegiatan yang tidak dapat dilepaskan atau dipisahkan meskipun hal tersebut dapat dibedakan. Ketiga kegiatan itu adalah perumusan tujuan yang akan dicapai, pemilihan program untuk mencapai tujuan, identifikasi dan pengerahan sumber yang jumlahnya selalu terbatas.²⁵

Perencanaan juga bisa diartikan sebagai suatu kegiatan untuk memperkirakan apa saja yang akan dilakukan, kapan

²³ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2009), hal. 49

²⁴ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusi*, (Yogyakarta: BPF, 2014), hal. 8.

²⁵ *Ibid*, hal 49.

dilakukan, bagaimana melakukannya, dan apa saja yang tidak perlu dilakukan untuk mencapai tujuan sehingga efektif dan efisien. Perencanaan adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa. Selain itu, perencanaan yang efektif harus didasarkan atas fakta, bukan didasarkan pada intuisi. Analisis SWOT yaitu: Strength (kekuatan), Weaknesses (kelemahan), Opportunities (peluang), dan Threats (tantangan). Analisis SWOT bertujuan agar dapat memaksimalkan kekuatan, meminimalkan kelemahan, mengurangi hambatan, dan membantu peluang.²⁶

Perencanaan berarti kegiatan menetapkan tujuan organisasi dan memilih cara yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut. Pengambilan keputusan merupakan bagian dari perencanaan yang berarti menentukan atau memilih alternatif pencapaian tujuan dari beberapa alternatif yang ada. Pemilihan dari sejumlah alternatif tentang penetapan prosedur pencapaian, serta perkiraan sumber yang dapat disediakan untuk mencapai tujuan tersebut.²⁷ Dalam perencanaan mengenal beberapa tahap, yaitu: a) identifikasi masalah, b) perumusan masalah, c)

²⁶ Eliyanto, *Manajemen & Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Kebumen: IAINU, 2018), hal 3.

²⁷ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal.4

penetapan tujuan, d) identifikasi alternatif, e) pemilihan alternative, f) kolaborasi alternatif.²⁸

Empat tahap dasar perencanaan²⁹:

a) Tahap 1

Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan. Perencanaan dimulai dengan keputusa-keputusan tentang keinginan atau kebutuhan organisasi atau kelompok kerja. Tanpa rumusan yang jelas organisasi akan menggunakan sumber daya secara tidak efisien.

b) Tahap 2

Merumuskan keadaan saat ini. Pemahaman akan posisi perusahaan sekarang dari tujuan yang hendak dicadrumuskan untuk menggambarkan rencana kegiatan lebih lanjut.

c) Tahap 3

Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan. Segala kekuatan dan kelemahan, faktor intern dan ekstern yang dapat membantu untuk mencapai tujuan perlu diidentifikasi, untuk mengantisipasi keadaan, masalah, dan kesempatan serta ancaman yang mungkin terjadi di waktu mendatang.

d) Tahap 4

²⁸ Ibid, hal 22.

²⁹ Bisri Mustofa dan Ali Hasan, *Pendidikan Manajemen,.....*, hal 34

Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan. Prosesnya adalah pengembangan berbagai alternatif kegiatan untuk mencapai tujuan, penilaian alternatif dan pemilihan alternatif yang terbaik diantara alternatif yang ada. Menurut pelakunya perencanaan dapat dibedakan atas perencanaan individual, yang dilakukan guru secara sendiri-sendiri, perencanaan kelompok, dan perencanaan lembaga yaitu perencanaan yang berlaku dan dibuat oleh pesantren.³⁰

2. Pengorganisasian (Organizing)

Istilah organisasi mempunyai dua pengertian umum. Pertama, organisasi diartikan sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional. Kedua merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan diantara para anggota, sehingga tujuan organisasi itu dapat tercapai secara efektif.³¹

Beberapa langkah untuk menerapkan pengorganisaian yaitu dengan menentukan tugas-tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, membagi seluruh beban kerja menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat yang dapat dilaksanakan oleh perorangan atau kelompok, menggabungkan

³⁰ Suryosubroto, Op.Cot., hal. 16.

³¹ Nanang Fattah, Op.Cit., hal 71

pekerjaan para anggota dengan cara yang rasional dan efisien, menetapkan mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan dalam suatu kesatuan yang harmonis, melakukan monitoring, dan mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan serta meningkatkan efektivitas.

Pembagian atau pembedangan kerja harus disusun dalam suatu struktur yang kompak dengan hubungan kerja yang jelas agar antara satu dengan lainnya mampu melengkapi dalam rangka mencapai tujuan. Struktur organisasi tersebut diistilahkan dengan "segi formal" dalam komponen pengorganisasian, karena merupakan kerangka yang terdiri dari satuan-satuan kerja atau fungsi-fungsi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang bersifat hierarki /bertingkat.³²

Tujuan dan manfaat pengorganisasian pendidikan adalah sebagai berikut³³:

- a) Adanya tujuan bersama. Organisasi mensyaratkan sesuatu yang akan diinginkan, terumusnya visi, misi, target dan tujuan.
- b) Adanya kerjasama dua orang atau lebih. Organisasi tercipta karena adanya kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

³² Mia Nurdiana dan Ari Prayoga, *Fungsi-Fungsi Manajemen,*, hal 13.

³³ Didik Kurniadi dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Arruz Media, 2014), Hal 241

- c) Adanya pembagian tugas. Untuk efektivitas, efisien dan produktivitas organisasi dibutuhkan pembagian tugas.
- d) Adanya kehendak/kemauan untuk bekerja.

Aktivitas yang terkait dengan fungsi pengorganisasian adalah sebagai berikut:

- a) Mengorganisasi

Mengatur dan mengaitkan kegiatan satu sama lain sehingga dapat dijalankan secara efektif.

- b) Mengidentifikasi pekerjaan

Membuat uraian pekerjaan (job description) agar kegiatan dapat dilakukan sesuai dengan rencana.

- c) Mengelompokkan pekerjaan

Mendesain, mengelompokkan, dan menentukan spesifikasi pekerjaan kedalam suatu struktur organisasi.

- d) Menugaskan pekerjaan

Mengalokasikan pekerjaan mengatur apa yang dikerjakan seseorang.

- e) Mendelegasikan pekerjaan

Memercayakan tanggungjawab dan otoritas kepada orang lain dan menyusun akuntabilitas atas hasilnya.

Pengorganisasia adalah sebagai keseluruhan proses untuk memilih dan memilah orang-orang, serta mengalokasikan sarana dan prasarana untuk menunjang tugas-

tugas di dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Organizing (pengorganisasian) ini terdiri dari beberapa kegiatan diantaranya sebagai berikut:

- a) Menyediakan fasilitas-fasilitas perlengkapan dan tenaga kerja yang diperlukan untuk penyusunan rangka kerja yang efisien.
- b) Mengelompokkan komponen kerja ke dalam struktur organisasi secara teratur.
- c) Membentuk struktur wewenang dan mekanisme koordinasi.
- d) Merumuskan dan menentukan metode serta prosedur.
- e) Memilih dan mengadakan latihan, pendidikan tenaga kerja, dan mencari sumber-sumber lain yang diperlukan.³⁴

Pengorganisasia adalah membangun hubungan yang efektif antara orang-orang sehingga mereka dapat bekerja secara efesien dan mendapat kepuasan diri dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. pengorganisasian ialah penentuan kegiatan dan sumberdaya yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi, mengelompokkan kegiatan tersebut yang diikuti dengan penugasan, serta mendelegasikan

³⁴ Hani Handoko, Op.cit, hal 40

wewenang kepada setiap anggota organisasi untuk melaksanakan tugasnya.³⁵

3. Pelaksanaan

Manajemen adalah suatu kegiatan yang sifatnya melayani. Dalam kegiatan belajar mengajar, manajemen berfungsi untuk melancarkan jalannya proses tersebut. Atau membantu terlaksananya kegiatan mencapai tujuan agar diperoleh hasil secara efektif dan efisien.

Pelaksanaan ketika manajemen dikatakan baik dilaksanakan secara bersama-sama oleh semua pihak. Selain itu, dikatakan baik ketika antara perencanaan, pelaksanaan, dan hasil berkesinambungan dengan baik.

Penggerakan atau pelaksanaan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik dan metode untuk mendorong anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi yang efektif, efisien dan dinamis. Penggerakan atau pelaksanaan kegiatan harus diatur sedemikian rupa agar sesuai dengan tujuan yang telah disepakati.³⁶

Prinsip yang harus dipegang dalam fungsi actuating atau penggerakan diantaranya:³⁷

³⁵ Eliyanto, Op.cit, hal 5

³⁶ Mia Nurdiana dan Ari Prayoga, *Fungsi-Fungsi Manajemen, ..., hal.13*

³⁷ Nurul Rizka Arumsari, "Penerapan Planning, Organezing, Actuating, dan Controlling di UPTD Dikpora Kecamatan Jepara", hal.4

- a) Prinsip yang tertuju pada sasaran dimana dalam melaksanakan fungsi *actuating* penting mendapatkan dukungan dari fungsi-fungsi yang lain seperti *planning*, *organizing*, *staffing* dan *controlling* yang efektif
- b) Prinsip keselarasan dengan sasaran dimana seorang bekerja untuk mencukupi kebutuhannya. Kebutuhan akan terpenuhi apabila karyawan dapat bekerja dengan efektif dan menyumbangkan keahliannya untuk mencapai sasaran dari organisasi.
- c) Prinsip kesatuan komando dimana seorang bawahan hanya mempunyai satu alur dalam melaporkan kegiatannya. Pelaporan tersebut ditujukan hanya kepada satu atasan sehingga konflik dalam pemberian arahan dapat dikurangi.

Tujuan penggerakan dalam organisasi adalah usaha atau tindakan dari pemimpin dalam rangka menumbuhkan kemauan dan. Membuat bawahan tahu pekerjaannya, sehingga sadar menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun tujuan *actuating* adalah sebagai berikut:³⁸

³⁸ Maghfirotul Khasanah, “*Penerapan Fungsi Actuating pada Peningkatan Jumlah Jama’ah di Majelis Taklim Al-Istiqomah Perumahan Ganeshha Kelurahan Pedurungan Tengah Kecamatan Pedurungan Kota Semarang*”, (Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Walisongo Semarang, 2019), Hal.27

- 1) Memberikan semangat, motivasi, inspirasi atau dorongan sehingga timbul kesadaran dan kemauan para petugas untuk bekerja dengan baik.
- 2) Pemberian bimbingan lewat contoh-contoh tindakan atau teladan, tindakan yang meliputi beberapa seperti: pengambilan keputusan mengadakan komunikasi agar ada bahasa yang sama antara pemimpin dan bawahan memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompok dan memperbaiki sikap, pengetahuan, dan ketrampilan bawahan.
- 3) Pengarahan yang dilakukan dengan memberikan petunjuk yang benar, jelas dan tegas. Secara saran-saran dan perintah atau instruksi kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas harus diberikan jelas dan tegas agar terlaksana dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

Fungsi pelaksanaan difokuskan pada pengaturan pelaksanaan kegiatan atau action pekerjaan. Fungsi pergerakan *actuating* dalam manajemen mencakup didalamnya kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan bentuk-bentuk lain dalam rangka mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan. Kepemimpinan berfungsi sebagai pemberi arahan, komando, dan pemberi serta pengambil keputusan organisasi. Motivasi berguna sebagai cara

untuk menggerakkan agar tujuan tercapai. Sedangkan komunikasi berfungsi sebagai alat untuk menjalin hubungan dalam rangka fungsi pergerakan tersebut.³⁹

4. Pengawasan (Controlling)

Controlling adalah suatu proses pengendalian yang dilakukan secara sadar (monitoring) untuk memantau kinerja atau mengevaluasi bagaimana rencana kerja dilaksanakan, termasuk di dalamnya mengukur kemajuan setiap tahap (pencapaian target); dan melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan apabila terjadi penyimpangan dari tujuan yang telah ditentukan, juga berfungsi untuk mengoreksi setiap kekeliruan yang mungkin terjadi.⁴⁰

Menurut Koonz yang dikutip dari buku Daryanto "controlling is the measuring and correcting objective of subordinates to assure that events conform to plans". Pengawasan adalah pengukuran dan koreksi pencapaian tujuan untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan sesuai dengan rencana.⁴¹

Controlling atau pengawasan dibagi menjadi tiga, yaitu:⁴²

- a) Pengawasan bersifat top down, yaitu pengawasan yang dilakukan dari atasan langsung kepada bawahan.

³⁹ Didin Kurniadin dan Imam Mchali, *Manajemen Pendidikan,*, hal.288

⁴⁰ Armala, *Buku Saku Manager*, (Jakarta: Gramedia Utama, 2012), Hal. 5.

⁴¹ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbool of Education Manajemen: Teori dan Pratik Pengolahan Sekolah/Madrasah di Indonesia*, (Jakarta: Prenanda Media Grup, 2016), Hal.23.

⁴² U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam,*, hal. 39

- b) Botton up, yaitu pengawaasan yang dilakukan dari bawahan ke atasan.
- c) Pengawasan melekat, yaitu pengawasan yang termasuk self control, yaitu atasan ataupun bawahan senantiasa mengawasi dirinya sendiri. Pengawasan ini lebih menitik beratkan pada kesadaran pribadi, intropeksi diri, dan upaya untuk menjadi suri tauladan bagi orang lain.

Semua pengawasan di atas baik untuk dilakukan, namun controlling atau pengawasan akan lebih baik lagi apabila dilakukan dalam arti pembinaan dan pemberdayaan, sehingga dengan menjalankan fungsi pengawasan, seluruh anggota organisasi memiliki rasa pengabdian, komitmen, dan loyalitas yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi tempatnya ia bekerja. Peranan manajer disini adalah untuk memastikan semua karyawan bekerja dan bertindak sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Dilakukan untuk, mengadakan penilaian dan koreksi mengenai segala hal yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas.

Terdapat 3 tipe pengawasan yaitu⁴³

- 1) Pengawasan pendahuluan atau sering disebut steering controls, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah

⁴³ Irham Fahmi, 2014, "*Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi, Bandung: Alfa Beta.* 86-87

atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

- 2) Pengawasan concurrent merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan double check yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.
- 3) Pengawasan umpan balik feedback control yaitu mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang.

e. Manajemen Perubahan

Perubahan merupakan pergeseran dari keadaan sekarang, suatu organisasi menuju pada keadaan yang diinginkan di masa depan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal organisasi. Perubahan merupakan suatu proses dimana terjadinya proses peralihan atau perpindahan dari status tetap (statis) menjadi status yang bersifat dinamis, artinya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada. Manajemen perubahan adalah proses terus-menerus memperbaharui organisasi berkenaan dengan arah,

struktur, dan kemampuan untuk melayani kebutuhan yang selalu berubah-ubah dari pasar, pelanggan dan para pekerja itu sendiri.⁴⁴

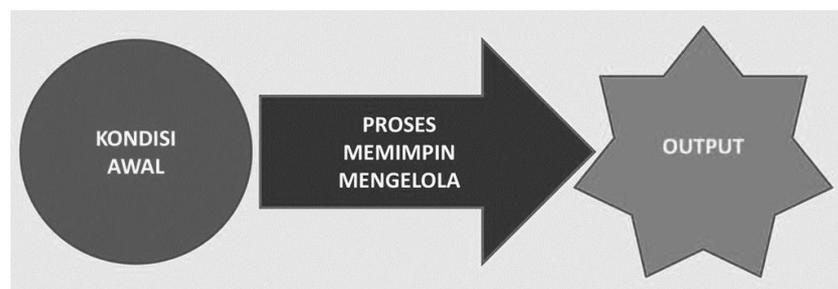
Manajemen perubahan (change management) sering kali dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia karena objek penting dalam manajemen perubahan adalah sumber daya manusia. Beberapa definisi perubahan menurut para ahli diantaranya:

- a. Prof. Winardi, manajemen perubahan adalah upaya atau usaha yang ditempuh oleh manajer untuk mengatur dan mengelola perubahan secara efektif, dimana diperlukan pemahaman mengenai motivasi kepemimpinan.
- b. Nauheimer, manajemen perubahan adalah suatu pendekatan untuk mengubah individu, tim, dan organisasi kepada kondisi masa depan yang diinginkan.
- c. Irawan, manajemen perubahan adalah sebuah proses sistematis dalam penerapan pengetahuan, sarana, dan sumber daya yang diperlukan untuk memenuhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut.
- d. Bennet P. Lientz dan Kathryn P. Rea, manajemen perubahan adalah pendekatan untuk merencanakan, mendesain, mengimplementasikan, mengelola, mengukur, dan

⁴⁴ Vivie Vijaya Laksmi & Yusup Suwando, *Manajemen Perubahan Menuju Organisasi Berkinerja Tinggi*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), hal. 8

mempertahankan perubahan di dalam pekerjaan dan bisnis proses.⁴⁵

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikemukakan sini bahwa, manajemen perubahan adalah suatu pendekatan, alat, teknik, dan proses pengelolaan sumber daya untuk membawa organisasi pada keadaan sekarang menuju keadaan baru yang diinginkan, agar kinerja organisasi menjadi lebih baik. Dalam organisasi, perubahan ini meliputi individu, tim, organisasi, struktur, proses, pola pikir dan budaya kerja Hal ini dapat digambarkan seperti berikut;



Gambar 1.
Konsep Dasar Manajemen

Secara historical, pengembangan perubahan yang direncanakan dapat dianggap sebagai produk dua macam kekuatan yaitu:

- a) Problem-riplem Kopleks, yang memerlukan nasehat ekspert, dan
- b) Pertumbuhan dan Kekuatan dari ilmu-ilmu tentang perilaku

⁴⁵ Febriyanty, dkk. *Manajemen Perubahan Perusahaan*, (Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis,2020), hal 57

Bennis, Benne dan Chine membedakan perubahan yang direncanakan dari perubahan-perubahan jenis lainnya, apabila mencakup:

- a) Penetapan tujuan secara Bersama
- b) Rasio kekuatan yang sama
- c) pertimbangan-pertimbangan pada kedua belah pihak⁴⁶

hal yang perlu di perhatikan dalam perubahan juga ada 8 komponen-komponen di antaranya:

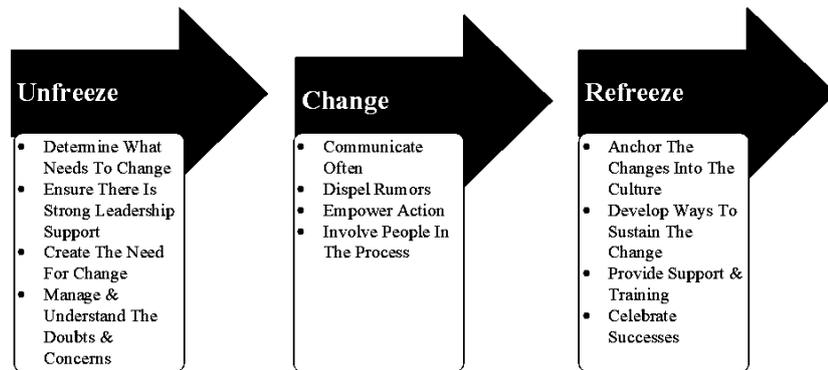
- a) Tujuan perubahan
- b) Aspek strategis yang akan diubah
- c) Strategi perubahan yang akan di terapkan
- d) Sumber daya
- e) Manajemen perubahan
- f) Agent of change
- g) Organisasi
- h) Target audient yang pasti

f. Langkah-Langkah Perubahan

1. Model Kurt Lewin

Manajemen perubahan organisasi yang dikemukakan oleh kurt lewin menggunakan konsep ilmu fisika dan teknik.

⁴⁶ Winardi, *Manajemen Konflik*, (Bandung: Mandang Maju, 2007) hal. 208



Gambar. 2
Langkah-langkah Manajemen Perubahan Organisasi.

Berdasarkan konsep tersebut, langkah-langkah manajemen perubahan yang dikemukakan oleh Kurt Lewin adalah sebagai berikut.

- a. Pada tahap pertama, dinamakan tahap (unfreezing) yaitu tahap pencairan. Pada tahap ini "pencairan" dalam organisasi, kegiatan yang dilakukan adalah dengan identified the need for change, increasing the driving force tho change, reducing the resisistingforce to change. Pada tahap ini yang dilakukan pemimpin adalah menjelaskan tentang arti pentingnya perubahan, memperkuat dorongan untuk berubah, dan mengurangi hambatan perubahan.
- b. Pada tahap kedua dinamakan tahap change atau tahap mengubah individual component, group component, structural component. Komponen individu, kelompok, dan struktur.
- c. Pada tahap ketiga dinamakan tahap refreezing atau tahap pembekuan atau tahap pemeliharaan agar perubahan yang

terjadi bisa lebih permanen. Pada tahap ini yang dilakukan adalah, Reinforcing newly learned behavior (memberi dorongan pada perilaku baru), Finding "fit" between organizational components (penyesuaian antar komponen organisasi), Maintaining "fits" between organizational (memelihara antar komponen organisasi yang telah usai)

Lebih lanjut Kurt Lewin mengemukakan bahwa, pada tahap ini dilakukan "pencairan/*unfreezing*" agar timbul kesadaran untuk berubah.

Pada tahap *change* (proses berubah), daya dorong yang terjadi menjadi lebih besar dari daya penghambat, sehingga perubahan bias berjalan. Bila daya dorong lebih kecil dari daya penghambat, maka perubahan tidak dapat berjalan atau gagal. Oleh karena itu pimpinan harus mampu memotivasi dan mendorong warganya agar menjadi daya dorong yang kuat.

Pada tahap *refreezing*, yaitu tahap pembekuan/pemantapan terhadap bentuk perubahan yang diinginkan. Pada tahap ini dorongan terhadap perubahan sudah lebih besar dari hambatannya, sehingga perubahan yang diinginkan telah terjadi dengan sukses.

2. Model Mike Green

Manajemen perubahan menurut Mike Green terdapat enam langkah dalam pelaksanaannya yaitu: *orientation*,

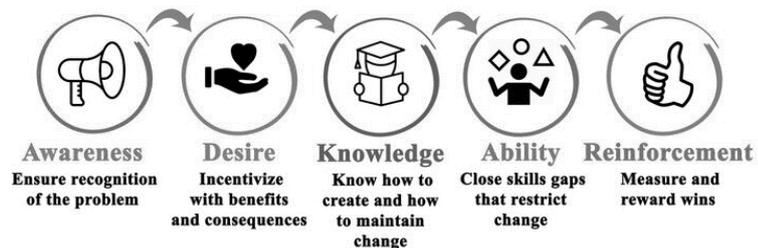
organization, mobilization, implementation, transition, dan integration.

- a. *Orientation* adalah kegiatan untuk menentukan arah kemana perubahan akan dilakukan.
- b. *Organization* adalah akan yang orang-orang pengaturan melaksanakan perubahan, job deskripsi setiap orang dan strategi untuk melaksanakan perubahan.
- c. *Mobilization* adalah proses kegiatan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, dan memfasilitasi orang-orang yang telah ditetapkan agar dapat bekerja sesuai dengan job deskripsi yang telah dibuat untuk melaksanakan perubahan.
- d. *Implementasi* adalah suatu proses kegiatan untuk melaksanakan perubahan. Rencana perubahan yang telah dibuat.
- e. *Transition* adalah kegiatan mengelola agar orang-orang yang telah melakukan perubahan tetap melanjutkan dalam melaksanakan perubahan dan tidak Kembali pada posisi semula.
- f. *Integration* adalah menggabungkan semua perubahan dalam suatu bentuk baru yang utuk, sehingga tujuan perubahan tercapai secara efektif dan efisien.⁴⁷

3. Model ADKAR

⁴⁷ Mike green, *Change Manajement Masterclass*, (London: Kongan Page, 2007), hal 7

Proci, mengembangkan manajemen perubahan yang sederhana yang disingkat dengan ADKAR, yang merupakan singkatan dari Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement. Model ini dapat digambarkan seperti dibawah ini.



Gambar 3

Manajemen perubahan menurut Porci, model ADKAR.

- a. *Awareness* adalah pimpinan meningkatkan kesadaran para anggotanya tentang pentingnya dan rencana perubahan yang akan dilakukan.
- b. *Desire* adalah mengajak dan mendorong paraanggotanya agar mau mendukung dan melaksanakan perubahan.
- c. *Knowledge* adalah para anggota organisasi ditingkatkan pengetahuan agar memiliki bekal untuk melaksanakan perubahan yang telah ditentukan.
- d. *Ability* adalah meningkatkan kemampuan para anggota agar dapat mengimplementasikan perubahan yang telah ditetapkan.
- e. *Reinforcement* adalah pimpinan memberikan dorongan dan motivasi kepada seluruh anggota organisasi secara terus

menerus agar hasil perubahan yang telah dicapai dapat dijaga dan dipertahankan.

g. Jenis-Jenis Perubahan

1. perubahan menaik atau radikal (Incremental change)

Perubahan radikal merupakan perubahan suatu organisasi melalui langkah-langkah yang terlihat kecil namun terus-menerus dilakukan sebagai langkah rekayasa ulang organisasi lain ataupun sebelumnya.

Perubahan yang demikian umumnya sangat signifikan hasil dari proses perubahannya, suatu contoh dari perubahan ini adalah di suatu kota ada 3-4 toko baju, salah toko baju tersebut menawarkan produk, desain, pelayanan, serta setting tempat yang berbeda sehingga dapat menarik minat pelanggan. Hal ini membuat toko-toko lain akan mempelajari hal tersebut dan sebagai bahan acuan dalam perubahannya, namun tidak mungkin perubahannya secara langsung akan tetapi sedikit demi sedikit akan mengikuti toko yang sudah berkembang tersebut.

2. Perubahan Berkelanjutan

Table. 1
Kelebihan dan Kekurangan antara Perbaikan berkelanjutan dan perbaikan langkah.

	Kelebihan		Kekurangan	
Perbaikan Berkelanjutan	Banyak kecil perubahan kebiasaan.	Langkah membuat menjadi	Lambat. menghasilkan penglihatan sempit	Dapat yang dan

		kehilangan peluang.
Perbaikan Langkah	Merangsang pemikiran yang radikal dan berpotensi meraih sesuatu yang cepat.	Resiko lebih besar. Mengganggu kinerja selama perubahan dilakukan

Strategi perubahan berkelanjutan memang sering kali tidak terlihat, setiap anggota dalam perubahan sering memnganggap bahwa ini bukan sebuah langka perubahan, namun sebenarnya adalah Langkah perubahan yang ringan tanpa mengganggu sistem yang sudah ada akan tetapi memerlukan waktu panjang dan hasil dapat dilihat ketika semua bagian kecil perubahan menjadi kebiasaan.

3. Perubahan Terarah atau bersifat Partisipatis (*Partisipative Change*)

Perubahan partisipatif merupakan perubahan yang dikelola dengan cara mengadakan sosialisasi serta konfirmasi terhadap semua pihak yang terkena dampak atas perubahan tersebut.⁴⁸

Dalam perubahan ini, membutuhkan pemimpin yang mempunyai kekuatan dalam memerintah, serta kebaikan hati secara partisipatif berdiskusi secara berkesinambungan agar

⁴⁸ Todd D. Jick, Maury A. Peiperi, *Managing Change* “cases and cocepts”. (New York: McGraw-Hill, 2003, hal. 209

pihak-pihak yang terkena dampak negative atas perubahan tersebut tidak mengalami goncangan yang keras.

h. Faktor Pendorong Perubahan

Factor pendorong perubahan sebuah perusahaan adalah semakin canggihnya teknologi, tuntutan pasar atau tuntutan pelanggan yang semakin banyak, persaingan tidak terbendung, stakeholder semakin banyak permintaan terkait dengan sebuah nilai, factor politik.

Menurut Hussey yang menjadi pendorong bagi kebutuhan akan perubahan yaitu sebagai berikut:⁴⁹ 1). Perubahan teknologi terus meningkat, 2). Persaingan semakin insentif dan menjadi global, 3). Pelanggan semakin banyak tuntutan, 4). Profil demografis Negara berubah, 5). Privatisasi bisnis milik masyarakat berlanjut, 6). Pemegang saham meminta banyak nilai.

Greenberg dan Baron berpendapat bahwa terdapat beberapa factor yang merupakan kekuatan di belakang kebutuhan akan perubahan yaitu:⁵⁰ perubahan terencana: perubahan dalam produk atau jasa, perubahan dalam ukuran dan struktur organisasi, perubahan dalam sistem administrasi, dan introduksi teknologi baru. Perubahan tidak terencana: pergeseran demografis, kesenjangan kinerja, peraturan pemerintah, kompetisi global, perubahan kondisi ekonomi, kemajuan dalam teknologi.

⁴⁹ Ibid, 82-84

⁵⁰ Nur Efendi, *Manajemen Perubahan di Pondok Pesantren*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2016), hal 38

i. Fase-fase Perubahan

Perubahan yang terencana harus melalui beberapa fase, fase tersebut adalah: Fase eksplorasi, yaitu organisasi menggali dan menentukan apakah akan melakukan perubahan serta spesifik atau tetap bertahan, jika melakukan perubahan maka harus komit dengan SDM serta SDA untuk perubahan tersebut.

Fase perencanaan, yaitu pengumpulan informasi serta diagnosa masalah secara mendalam dan tepat untuk menciptakan tujuan serta mendesain tujuan perubahan dengan baik dan tepat. Fase tindakan, yaitu proses pelaksanaan program yang telah direncanakan dan menggerakkan organisasi dari Current state (kondisi sekarang) ke future state (keadaan mendatang) yang diharapkan serta menciptakan pengaturan dan mendapatkan dukungan untuk melakukan perubahan dan evaluasi.

Fase integrasi, yaitu fase yang dilakukan setelah perubahan dilakukan dengan sukses, hal ini merupakan tindakan menstabilkan kondisi seperti semula (sebelum berubah) dengan budaya yang baru (setelah perubahan).⁵¹

Kurt Lewin mengembangkan cara yang mudah dalam mengidentifikasi fase dalam perubahan terencana yaitu: pertama, fase unfreezing, yaitu fase pencairan dengan langkah seorang manajer memimpin dalam proses perubahan yang sebelumnya

⁵¹ Misah, *Manajemen Pendidikan*, (Ciputat: Referensi, 2013), hal. 119

telah mengadakan sosialisasi terhadap bawahan, memberi arahan, pengertian terhadap mereka bahwa organisasi harus berubah namun tidak akan mengurangi kesejahteraan secara finansial dan social para bawahan. Fase ini berarti melemahkan kekuatan-kekuatan yang memungkinkan terjadinya resistensi dan provokasi⁵² kedua, *changing* yaitu fase pergerakan atau mulai berubah, pada tahap ini bawahan dibiasakan melepaskan cara dan kebiasaan lama dalam melakukan tugasnya dalam organisasi serta membiasakan bekerja, bertindak dan berperilaku dengan kebiasaan baru yang telah dirumuskan dan disepakati bersama. Ketiga, *Refreezing*, yaitu membekukan kembali kebiasaan baru yang telah dilakukan. Namun apabila menurut anggapan bawahan ternyata tidak menguntungkannya, maka pihak manajer mengambil tindakan yang bersifat positif bahkan negative, semisal dengan tindakan *more coercive* yaitu pemaksaan terhadap peraturan baru dengan berbagai macam strateginya agar tetap bisa berjalan sebagaimana mestinya. Sebaliknya, apabila anggapan bawahan kebiasaan baru sangat menguntungkan maka hal tersebut dapat sebagai amunisasi perkuatan pembekuan (*reinforcement*).⁵³

Tabel 2.

⁵² Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj (New Jersey: PT. Indeks 2008) hal. 303

⁵³ Winardi, *Manajemen Of Change*, (Jakarta: Prenadia Medin, 2010), hal. 90

macam-macam fase perubahan yang direncanakan di dalam organisasi-organisasi.⁵⁴

Kondisi yang Berlaku	Kondisi Transisi	Kondisi Baru
<ul style="list-style-type: none"> • Peranan dan struktur yang berlaku • Comfortable, terbiasa, dan pasti • Terkontrol, pasti dan terbukti 	<ul style="list-style-type: none"> • Melepaskan pekerjaan lama, • Memulai pekerjaan baru • Mengubah tugas, rutin, tuntutan dan hubungan 	<ul style="list-style-type: none"> • Peranan dan Struktur yang berlaku • Comfortable, terbiasa dan pasti • terkontrol, pasti dan terbukti
<ul style="list-style-type: none"> • Menciptakan kebutuhan akan perubahan • Meminimalisir tantangan terhadap perubahan pencarian 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengubah manusia dan kelompok-kelompok, tugas, struktur, dan teknologi mengubah 	<ul style="list-style-type: none"> • memperkuat hasil-hasil pekerjaan dan rutin baru • memperkuat modifikasi dan konstruktur pembekuan

perubahan secara substansi dapat di bedakan menjadi 4 (empat) macam yaitu:⁵⁵

a. Perubahan Struktural

Ada Macam-macam metode untuk merestrukturisasi organisasi-organisasi salah satunya contohnya adalah tindakan untuk mempertipis sebuah perusahaan, guna mengurangi bermanfaat unit-unit kerja, dan untuk merangsang inisiatif para karyawan. Tindakan *reengineering* dan tindakan-tindakan *downsizing* juga merupakan pilihan-pilihan untuk menyelenggarakan perubahan structural.

⁵⁴ Ibid, hal 91

⁵⁵ Ibid

Perubahan struktural, atau struktur organisasi yang berubah merupakan langkah-langkah organisasi untuk mengefektifkan sebuah organisasi, mengedepankan kebutuhan, efisiensi struktur membuang tingkat-tingkat tertentu yang tidak memiliki proyeksi gerak berefek terhadap organisasi.

b. Perubahan Teknologi⁵⁶

Tipe perubahan ini juga memiliki rentang luas dari perubahan kecil (yang kurang berarti) hingga perubahan yang bersifat kolosal. Biasanya orang awam begitu mendengar istilah perubahan teknologikal langsung menghubungkannya dengan kegiatan komputerisasi. Memang harus diakui bahwa perubahan-perubahan yang ditimbulkan oleh komputer sangat jauh. Perubahan teknologikal merupakan salah satu diantara cara-cara umum dengan apa organisasi-organisasi ditransformasikan.

c. Perubahan Strategi dan Tata Fisik⁵⁷

Dalam praktik, terlihat bahwa perusahaan-perusahaan sering kali mengubah tujuan-tujuan dan taktik-taktik mereka. Adakalanya rencana-rencana tersebut merupakan sebuah variasi tentang sebuah tema umum, yang dispesifikasikan pada pernyataan tentang misi korporasi, atau ditempat lain.

⁵⁶ Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Yogyakarta: Buku Pintar), hal. 247

⁵⁷ Ibid.

Perubahan strategi merupakan sebuah pilihan penting untuk melaksanakan transformasi keorganisasian. Sedangkan perubahan tata fisik dalam sebuah organisasi merupakan kepanjangan tangan dari berbagai perubahan-perubahan yang ada sehingga memungkinkan sebuah organisasi menyesuaikan visi dan misi yang ada dan berpengaruh pada fisik organisasi. Sebuah organisasi menginginkan adanya perubahan pelayanan dan sarananya serta menambah jumlah anggota maka dimungkinkan akan adanya penambahan ruang penambahan kantor-kantor unit dan sebagainya., serta perubahan bentuk fisik sebuah bangunan dari kecil menjadi besar, dari besar menjadi kecil dari sedikit menjadi banyak serta perpindahan lokasi.⁵⁸

d. Perubahan Manusia⁵⁹

Rencana-rencana strategi pada akhirnya perlu dilaksanakan oleh para karyawan. Kita perlu berpikir melalui perubahan-perubahan yang berkaitan dengan manusia, seperti halnya perubahan yang terjadi dalam bidang teknologi atau bidang lainnya. Berulang kali telah mendengar bahwa seringkali dihadapi tantangan hebat terhadap perubahan, dari pihak karyawan maupun dari pihak manajer sendiri. Maka dengan demikian rencana-rencana untuk perubahan yang

⁵⁸ Ibid

⁵⁹ Ibid

berkaitan dengan manusia perlu diintegrasikan ke dalam strategi korporasi.

2. Persiapan Pembelajaran

Persiapan berasal dari kata siap yang mendapat awalan per- dan akhiran -an. Berikut pengertian persiapan menurut KBBI; 1) Perlengkapan dan persediaan (untuk sesuatu), 2) Perbuatan (hal dan sebagainya) bersiap-siap untuk mempersiapkan; tindakan (rancangan dan sebagainya) untuk sesuatu.

Pembelajaran adalah proses membuat orang lain belajar. Menurut Sagala (2009: 61) pembelajaran adalah “membelajarkan siswa menggunakan asas pendidikan maupun teori belajar yang merupakan penentu utama keberhasilan pendidikan”. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Nazarudin (2007: 163) yang mengatakan bahwa pembelajaran adalah suatu peristiwa atau situasi yang sengaja dirancang dalam rangka membantu dan mempermudah proses belajar dengan harapan dapat membangun kreatifitas siswa. pembelajaran dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang mana suatu kegiatan berasal atau berubah lewat reaksi suatu situasi yang dihadapi dan karakteristik-karakteristik dari perubahan aktivitas tersebut tidak dapat dijelaskan berdasarkan kecenderungankecenderungan reaksi asli, kematangan atau perubahan-perubahan sementara. Hal tersebut berarti

bahwa pembelajaran merupakan perubahan melalui reaksi suatu situasi yang dapat menjadi penentu utama keberhasilan pendidikan.⁶⁰

Seperti yang dikatakan Winataputra (2014: 18) dalam jurnalnya yang berjudul *Teori Belajar dan Pembelajaran* mengungkapkan jika; “Pembelajaran dalam konteks pendidikan formal, yakni pendidikan di sekolah, sebagian besar terjadi di kelas dan lingkungan sekolah. Sebagian kecil pembelajaran terjadi juga di lingkungan masyarakat, misalnya, pada saat kegiatan ko-kurikuler (kegiatan di luar kelas dalam rangka tugas suatu mata pelajaran), ekstra-kurikuler (kegiatan di luar mata pelajaran, di luar kelas), dan ektramural (kegiatan dalam rangka proyek belajar atau kegiatan di luar kurikulum yang diselenggarakan di luar kampus sekolah, seperti kegiatan perkemahan sekolah). Dengan demikian maka proses belajar bisa terjadi di kelas, dalam lingkungan sekolah, dan dalam kehidupan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa pembelajaran adalah kegiatan atau aktivitas manusia dari dua arah yakni pendidik (sebagai sumber informasi) dan peserta didik (penerima informasi) di suatu lingkungan pendidikan yang melahirkan interaksi secara berkelanjutan dan terprogram dengan desain intruksional yang menghasilkan perubahan tingkah laku ke arah yang positif berdasarkan hasil pengalaman dan pengetahuannya. Sehingga dapat disimpulkan persiapan pembelajaran adalah segala bentuk perlengkapan, perencanaan, upaya, tindakan,

⁶⁰ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hal 87

usaha, dan pengalaman sadar untuk mempersiapkan diri menghadapi pembelajaran.

3. Pondok Pesantren

Secara legal formal eksistensi pesantren di Indonesia diakui berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pasal 30 ayat 4 yang berbunyi, "*Pendidikan keagamaan berbentuk pendidikan diniyah, pesantren, pasraman, pabhaja samanera, dan bentuk lain yang sejenis.*" Dalam pasal tersebut disebutkan bahwa pesantren berfungsi sebagai satuan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memahami dan mengamalkan nilai-nilai ajaran agamanya dan/atau menjadi ahli ilmu agama (tafaqquh fiddin).

Undang-undang tersebut dikuatkan kembali dalam Peraturan Pemerintah Nomor 55 tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan. Peraturan tersebut di pertegas dengan Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 13 Tahun 2014 tentang Pendidikan Keagamaan Islam yang berbicara khusus diantaranya tentang nomenklatur pondok pesantren. Bahkan, tidak cukup disitu pondok pesantren mendapatkan penegasan lebih lanjut melalui Peraturan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 2014 tentang Satuan Pendidikan Muadalah pada Pondok Pesantren.⁶¹

a. Pengertian Pondok Pesantren

⁶¹ Erfan Gazali, *Pesantren Di Antara Generasi Alfa Dan Tantangan Dunia Pendidikan Era Revolusi Industry 4.0*, Jurnal Ilmiah Kajian Islam, Vol 8, No. 2 Februari 2018

Secara etimologi pesantren berasal dari kata “santri” yang mendapat awalan ‘pe’ dan akhiran ‘an’ yang berarti tempat tinggal santri. Ensiklopedia Islam memberikan gambaran yang berbeda, yaitu pesantren berasal dari bahasa Tamil yang artinya guru mengaji atau dari bahasa India “Shastri” dan kata “Shastra” yang berarti buku-buku suci, buku-buku agama atau ilmu tentang pengetahuan.⁶² Ideologi Pendidikan Pesantren” mendefinisikan pesantren sebagai sebuah pendidikan agama Islam yang tumbuh serta diakui oleh masyarakat sekitar.⁶³

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional untuk mempelajari, memahami, dan mendalami, menghayati serta mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.⁶⁴ Pondok pesantren disebut sebagai lembaga pendidikan Islam karena merupakan lembaga yang berupaya menanamkan nilai-nilai Islam dalam diri para santrinya. Sebagai lembaga pendidikan Islam, pesantren memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan lembaga-lembaga pendidikan lainnya. Sistem pesantren mampu menumbuhkan solidaritas sosial, sebab anak-anak di pesantren dapat belajar menenggang kawan, belajar menghargai,

⁶² Heri Gunawan, *Pendidikan karakter Konsep dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta cv, 2018), hal. 95

⁶³ Ahmad Mutohar, *Ideologi Pendidikan Pesantren, Cetakan Pertama*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2007), hal. 8

⁶⁴ Ibid, hal, 6

dan hormat-menghormati. Sikap keterbukaan semakin berkembang, sementara sikap isolatifnya semakin berkurang.⁶⁵

Mengutip dari Ali Anwar dari bukunya *Pembaruan Pendidikan di Pondok Pesantren Lirboyo Kediri*:

“Abu Hamid menganggap bahwa perkataan pesantren berasal dari Bahasa Sansekerta, yaitu kata *sant* yang berarti orang baik dan *tra* yang berarti penolong. Jadi santra berarti orang baik yang suka menolong. Sedangkan pesantren berarti tempat untuk membina manusia menjadi orang baik.”⁶⁶

Nurcholish Madjid mengajukan dua pendapat yang dapat dipakai sebagai acuan untuk melihat asal-usul perkataan santri. Pendapat pertama mengatakan bahwa santri berasal dari kata *sastri* dari Bahasa Sansekerta yang artinya melek huruf. Pendapat kedua menyatakan bahwa santri berasal dari Bahasa Jawa *cantrik*, artinya seorang yang mengabdikan kepada sang guru.

Sedangkan Johns berpendapat, istilah santri berasal dari Bahasa Tamil yang berarti guru ngaji⁶⁷. C.C. Berg berpendapat bahwa santri berasal dari Bahasa India, yaitu “*shastri*” yang berarti buku suci, buku-buku agama tentang pengetahuan⁶⁸. Adapula Robson, sebagaimana dikutip oleh Asrohah, yang berpendapat bahwa kata santri berasal dari Bahasa Tamil “*sattiri*” yang diartikan orang yang tinggal di sebuah rumah miskin atau bangunan secara umum⁶⁹.

Kata “pondok” menurut KBBI yaitu bangunan untuk tempat sementara, dapat juga diartikan sebagai madrasah atau

⁶⁵Syamsul Ma'arif, *Pesantren Inklusif Berbasis Kearifan Lokal, Cetakan Pertama*, (Yogyakarta: Kaukaba Dipantara, 2015), hal. 6

⁶⁶ Ali Anwar, *Pembaruan Pendidikan di Pesantren Lirboyo Kediri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2011. Hlm 20.

⁶⁷ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren, Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*. (Jakarta: LP3ES, 2015), hal. 41

⁶⁸ Anin Nurhayati. *Inovasi Kurikulum: Telaah terhadap Pengembangan Kurikulum Pendidikan Pesantren*. Yogyakarta: Teras.. 2010.hlm 47

⁶⁹ Ali Anwar. Op.Cid. Hal 23

asrama (tempat mengaji, belajar agama Islam). Kata pondok biasanya juga diartikan sebagai rumah atau tempat tinggal sederhana yang terbuat dari bambu⁷⁰. Disamping itu kata pondok mungkin juga berasal dari Bahasa Arab “*funduq*” yang berarti hotel atau penginapan⁷¹. Istilah pondok juga seringkali digunakan bagi perumahan-perumahan di sawah atau ladang sebagai tempat peristirahatan sementara bagi para petani⁷².

Hasani Nawawie memberikan definisi pesantren sebagai lembaga yang berfungsi untuk membentuk anggotanya agar bertakwa kepada Allah SWT⁷³.

Menurut Abdurrahman wahid, beliau mendefinisikan pesantren secara fisik, yaitu:

“pesantren adalah sebuah kompleks dengan lokasi yang umumnya terpisah dari kehidupan di sekitarnya. Dalam kompleks itu berdiri beberapa bangunan: rumah kediaman pengasuh, sebuah masjid tempat pengajaran diberikan, dan asrama tempat tinggal para siswa pesantren (santri).”⁷⁴

Ada pula Karel A. Steenbrink, berpendapat bahwa:

“pesantren adalah sekolah tradisional Islam berasrama di Indonesia yang memfokuskan pada pengajaran agama dengan menggunakan metode pengajaran tradisional dan mempunyai aturan-aturan, administrasi, dan kurikulum pengajaran yang khas serta dipimpin oleh seorang guru agama atau ulama yang sekaligus sebagai pengajar para santri.”⁷⁵

Jadi, pesantren dapat didefinisikan sebagai tempat pendidikan dan pengajaran yang menekankan pelajaran agama

⁷⁰ Anin Nurhayati. Op.Cid. Hal 47-48

⁷¹ Ahmad Warson Munawwir. *Al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia*. Surabaya: Pustaka Progresif. 2002.hlm. 1073

⁷² Mujamil Qonar. *Pesantren: Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta: Erlangga. Hlm.1-2

⁷³ ibid.

⁷⁴ Mustajab. *Masa Depan Pesantren, telaah atas model kepemimpinan dan Manajemen Pesantren Salaf*. Yogyakarta: LKIS Yogyakarta. 2015. Hlm. 56

⁷⁵ Anin Nurhayati. Op.Cid. Hal 48

Islam dan didukung asrama sebagai tempat tinggal santri yang bersifat permanen yang dipimpin oleh seorang atau beberapa kyai.

Terlepas dari pengertian-pengertian pondok pesantren di atas, perlu diketahui bahwa setidaknya ada lima elemen yang membentuk pondok pesantren, yaitu: pondok, masjid, santri, pengajaran kitab kuning, dan kyai.⁷⁶

b. Sejarah Perkembangan Pondok Pesantren

Pendidikan Islam di Indonesia pada mulanya dilakukan di rumah-rumah, suaru, langgar atau masjid. Di tempat itulah anak-anak dan orang-orang baru masuk Islam belajar agama Islam, membaca AlQur'an, memahami Al-Qur'an dan ilmu agama lainnya. Jika ditelusuri secara mendalam maka akan ditemukan stetemen bahwa pesantren adalah lembaga pendidikan yang tertua di Indonesia yang berasal dari pribumi.

Dalam catatan sejarah, lembaga pendidikan pesantren tertua adalah Pesantren Tegalsari di Ponorogo, yang didirikan pada tahun 1724. Namun sekitar seabad kemudian berdasarkan survey Belanda tampak bahwa pesantren tumbuh dan berkembang secara pesat terutama didaerah Jawa, seperti di daerah Priangan, Pekalongan, Rmbang, Kedu, Surabaya, Madiun, dan Ponorogo.⁷⁷

c. Tipologi Pesantren

⁷⁶ Zamakhsyari Dhofier. Op.Cid. Hal 79-99.

⁷⁷ Haidar Putra Daulay, *Sejarah Pertumbuhan dan Pembaharuan Pendidikan Islam*,(Jakarta: Prenada Media Group, 2007), hal 26

Perkembangan peradaban dan kebudayaan dunia yang sedemikian pesat. Serta modernisasi dan perkembangan teknologi memaksa pesantren untuk bisa menyesuaikan diri agar mampu bertahan dengan melakukan pembaharuan dari segi kurikulum, metode dalam belajar, dan lain sebagainya.⁷⁸

Pembaharuan Pesantren kemudian melahirkan tipologi Pendidikan pesantren yang setidaknya bisa diklasifikasikan menjadi tiga tipe, yaitu:⁷⁹

1. Pesantren *Salafiyah* (Tradisional)

Salaf artinya “lama” atau, “dahulu”, atau “Tradisional”. pondok pesantren *salafiyah* merupakan pesantren dengan pendekatan tradisional.⁸⁰ Pesantren yang menyelenggarakan sistem pendidikan Islam non-klasikal dengan metode *bandongan* dan *sorogan* dalam mengkaji kitab-kitab klasik (kuning) yang ditulis dalam Bahasa Arab oleh ulama-ulama pada abad pertengahan.⁸¹ selain itu yang menjadi khas dari pesantren *Salafiyah* juga adalah jadwal pembelajaran yang di setujui oleh kyai dan santri dengan mempertimbangkan

⁷⁸ Nihwan Muhammad dan Pasiun, *Tipologi Pesantren (Mengkaji Sistem Salaf dan Moderen)* JPIK Vol. 2 No.1, Maret 2019:59-81. Hal. 63

⁷⁹ Ibid. Hal. 68

⁸⁰ Meliani Fitri, dkk, *Dinamika dan Tipologi Pesantren di Cirebon*, at-thariqiah.2022.Vol 7 (2). hal. 305

⁸¹ Muhammad Ali Anwar. *Manajemen Kelembagaan Pondok Pesantren, Strategi dan Pengembangan di Tengah Modernisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu. 2017. Hlm. 26

kebutuhan dan kepentingan Bersama.⁸² Karena Metode *Sorogan* dan *Bandongan* dinilai mampu meningkatkan kematangan, perhatian, dan kecakapan seseorang. menjadikan pesantren tetap mempertahankan metode tersebut hingga sekarang.

dalam tradisi pesantren ini, penghormatan kepada kyai atau ustadz sangatlah kental. pola guru dengan muridnya seperti yang digambarkan dalam kitab *ta'limul muta'alim* yang menjadi pokok utam adalah pembelajaran santri. santri salaf biasanya juga sangat percaya pada "*barokah*". santri yang mendapat *barokah* di percaya akan dimudahkan dalam urusannya.⁸³

2. Pesantren *Kholafiyah* (Modern)

Pondok Pesantren *Kholafiyah* Merupaka Pesantren yang menggunakan pendekatan modern. Yang biasanya d tandi dengan sekolah-sekolah Formal.⁸⁴ *khalafiyah* adalah pesantren yang telah mengadopsi sistem pendidikan klasikal dengan kurikulum tertata, mengintegrasikan pengetahuan umum.⁸⁵ dari fisik dan infrastruktur pesantren *kholafiyah* (modern) dapat dengan mudah dibedakan dari pesantren

⁸² Hayati Nur, Tipologi Pesantren: Salaf dan Kholaf, Tarbiyatuna:Jurnal Pendidikan Ilmiah Vol. 4 No. 1 (juli) 2019. hal 106

⁸³ Ibid., Hal. 74

⁸⁴ Meliani Fitri, dkk, *Dinamika dan Tipologi Pesantren di Cirebon*, at-thariqiah.2022.Vol 7 (2). hal. 305

⁸⁵ Muhammad Ali Anwar. *Manajemen Kelembagaan Pondok Pesantren, Strategi dan Pengembangan di Tengah Modernisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu. 2017. Hlm. 26

Salafiyah. Dengan adanya fasilitas penunjang pendidikan yang lebih bersih dan terawat.⁸⁶

Manajemen pada pesantren modern sudah menggunakan visi/misi yang jelas dan terstruktur dengan rapih beserta dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya. Para santri juga disediakan Fasilitas yang lengkap, bahkan dalam kebutuhan domestik. Akibatnya, tentu dalam pembiayaan cenderung mahal jika dibandingkan dengan pesantren *Salafiyah*.⁸⁷

dari segi pembelajaran juga sudah tidak mengenakan kitab kuning sebagai sumber keilmuannya. santri dididik berdasarkan kelas-kelas sesuai dengan tingkatannya yang jelas dan terstruktur.

3. Pesantren Campuran/Kombinasi

Dari definisi pesantren *Salafiyah* dan *Kholafiyah* yang telah dijelaskan. namun pada kenyataanya Sebagian pesantren berada diantara keduanya. Pesantren campuran ini menjadi solusi dari kelemahan diantara pesantren *Salafiyah* dan *Kholafiyah* yang terkesan kaku. pesantren ini biasa di sebut juga pesantren semi modern. dengan menggunakan pembelajaran kitab kuning dan percaya dengan *barokah*.⁸⁸

⁸⁶ Meliani Fitri, dkk, Op.Cit., hal. 308

⁸⁷ Ibid. Hal. 76-78

⁸⁸ Nihwan Muhammad dan paiun. Op.cit., hal. 79

Tipologi pesanten juga dibedakan berdasarkan jumlah santrinya. yang menjadi tolak ukur dan pertimbangan pesantren. berikut di bawah ini merupakan tipologi pesantren berdasarkan jumlah santri. dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu:

Table 3.
Tipologi pesantren berdasarkan jumlah santri

NO	KATEGORI	JUMLAH SANTRI	ASAL
1.	Besar	>2000	Luar Kabupaten, Luar Provinsi, dan Luar Negri
2.	Menengah	1000-2000	Luar Kabupaten
3.	Sedang	<1000	Lingkup Kabupaten

d. Elemem-Element Pondok Pesantren

Komponen pesantren yang paling mewakili pendapat para ahli sebagai berikut:

1) Kyai

Kyai adalah komponen yang paling esensial sebuah pesantren. Hal ini dapat dipahami bahwa kyai pada umumnya adalah pendiri, pengeloladan kadang-kadang sebagai penyandang dana sekaligus. Kyai sebagai figure yang memiliki legimitasi sangat kuat dalam menentukan kebijakan pesantren. Pengeertian kyai dewasa ini telah mengalami pergeseran makna. Gelar kyai tidak hanya

diperuntukan bagi mereka yang memimpin pesantren, tetapi juga diperuntukan bagi ahli agama di luar pesantren.

2) Santri

Santri merupakan sebutan bagi para siswa yang belajar mendalami agama di pesantren. Para santri tinggal di pondok pesantren yang menyerupai asrama. Mereka melakukan kegiatan sehari-hari seperti mencuci, memasak, dan lain-lain di tempat tersebut. Santri merupakan elemen penting dari pesantren, karena seorang alim dikatakan kyai jika ia memiliki santri yang tinggal di pesantren untuk mengkaji kitab-kitab Islam klasik. Dalam tradisi pesantren, santri digolongkan menjadi dua kelompok yaitu:

- a) Santri mukim, santri yang berasal dari tempat jauh dan menetap di lingkungan pesantren.
- b) Santri kalong, santri yang berasal dari daerah sekitar pesantren dan tidak menetap di pesantren. Untuk mengikuti pembelajaran di pesantren, mereka pulang pergi antara pesantren dan rumah masing-masing (laju).

3) Masjid

Masjid merupakan tempat yang tidak bias dipisahkan dengan pesantren dan dianggap sebagai tempat yang paling tepat untuk mendidik santri, terutama praktik sembayang lima waktu, khutbah, sembyang jum'at dan pengajian kitab

klasik. Kedudukan masjid sebagai pusat pendidikan dalam tradisi pesantren merupakan manifestasi universalisme dari system Pendidikan Islam tradisional. Masjid sebagai media strategis pesantren untuk mengembangkan wawasan keagamaan masyarakat sekitar pesantren. Halini dilakukan dengan cara melakukan pengajian secara berkala (biasanya selapan atau tiga puluhlima hari sekali) dengan melibatkan masyarakat sebagai pesertanya

4) Kitab Kuning

Pengajaran kitab kuning merupakan salah satu elemen yang tidak dapat dipisahkan dari system pesantren. Apabila pesantren tidak lagi mengajarkan kitab kuning maka keaslian pesantren itu sendiri semakin kabur dan lebih tepat dikatakan sebagai sistem madrasah dengan system asrama dari pada pesantren. Hal tersebut dapat berarti bahwa kitab-kitab islam klasik atau kitab kuning merupakan bagian integral dari nilai dan faham pesantren yang tidak dapat dipisahpisahkan. Ciri lain dari literature yang dipergunakan di pesantren itu adalah beraksara arab gundul (huruf arab tanpa harakat atau shakal). Keadaannya yang gundul itu pada sisi lain merupakan bagian dari pembelajaran itu sendiri. Pembelajaran kitab-kitab gundul itu keberhasilan antara lain ditentukan oleh kemampuan membuka

kegundulan itu dengan menemukan harakat-harakat yang benar dan mengucapkan secara fasih.

5) Pondok

Pondok atau asrama bagi santri merupakan ciri khas tradisi pesantren, yang membedakan dengan system pendidikan tradisional di masjid-masjid yang berkembang di kebanyakan wilayah Islam negara-negara lain. Adanya pondok dalam sebuah pesantren membeawa kekhasan tersendiri pada lembaga pendidikan Islam tersebut. Terlebih lagi kalau dilihat dari fungsinya yaitu sebagai tempat menginap santri dan sebagai tempat berinteraksinya santri dengan kyai dalam kehidupan sehari-hari guna memperdalam ilmu agama Islam.

4. Revolusi Industri 4.0

Revolusi industri terdiri dari dua kata yaitu revolusi dan industri. Revolusi, dalam Kamus Besar Bahasa Indoneis (KBBI), berarti perubahan yang bersifat sangat cepat, sedangkan pengertian industri adalah usaha pelaksanaan proses produksi. Sehingga jika dua kata tersebut dipadukan bermakna suatu perubahan dalam proses produksi yang berlangsung cepat. Perubahan cepat ini tidak hanya bertujuan memperbanyak barang yang diproduksi (kuantitas), namun juga meningkatkan mutu hasil produksi (kualitas). Istilah "Revolusi Industri" diperkenalkan oleh Friedrich Engels dan Louis-Auguste

Blanqui di pertengahan abad ke-19. Revolusi industri ini pun sedang berjalan dari masa ke masa. Dekade terakhir ini sudah dapat disebut memasuki fase keempat 4.0. Perubahan fase ke fase memberi perbedaan artikulatif pada sisi kegunaannya. Fase pertama (1.0) bertempuh pada penemuan mesin yang menitikberatkan (stressing) pada mekanisasi produksi. Fase kedua (2.0) sudah beranjak pada etape produksi massal yang terintegrasi dengan quality control dan standarisasi. Fase ketiga (3.0) memasuki tahapan keseragaman secara massal yang bertumpu pada integrasi komputerisasi. Fase keempat (4.0) telah menghadirkan digitalisasi dan otomatisasi perpaduan internet dengan manufaktur.⁸⁹

Selain itu, fenomena disruptive innovation juga menyebabkan beberapa profesi hilang karena digantikan oleh mesin. Dampak lainnya adalah bermunculnya profesi-profesi baru yang sebelumnya tidak ada, seperti Youtuber, Website Developer, Blogger, Game Developer dan sebagainya.⁹⁰

Industry 4.0 yang mengandalkan internet juga memiliki beberapa manfaat, secara garis besar diantaranya:

a) Optimasi

Mengoptimalkan produksi adalah keuntungan utama untuk industry 4.0. Pabrik cerdas yang berisi ratusan atau bahkan

⁸⁹ Dimas Indianto, *Pendidikan Agama Islam dalam Revolusi Industri 4.0*, Prosiding Seminar Nasional Prodi PAI UMP Tahun 2019

⁹⁰ Rhenal Kasali, *Disruption “Tak Ada yang Tak Bisa Diubah Sebelum Dihadapi Motivasi Saja Tidak Cukup” Menghadapi Lawan-lawan Tak Kelihatan dalam Peradaban Ube*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2017), hlm 16.

ribuan perangkat cerdas yang dapat mengoptimalkan produksi sendiri akan mengarah ke waktu produksi yang hampir nol. Ini sangat penting bagi industri yang menggunakan peralatan manufaktur mahal seperti industri semi konduktor. Mampu memanfaatkan produksi secara konstan dan konsisten akan menguntungkan perusahaan. Adapun bagi lembaga pendidikan, optimalisasi mesin dapat membantu masyarakat dalam mendistribusikan konten-konten positif.

b) Penyesuaian

Menciptakan pasar fleksibel yang berorientasi pada pelanggan akan membantu kebutuhan masyarakat dengan cepat dan lancar. Ini juga akan melebur batas antara pabrik dan pelanggan, antara guru dan murid. Komunikasi akan berlangsung antara keduanya secara langsung. Ini mempercepat proses produksi dan pengiriman, secara tepat dan efisien serta mempercepat proses pembelajaran yang positif.

c) Mendorong Pendidikan dan Penelitian

Penerapan teknologi Industri 4.0 akan mendorong berbagai bidang seperti TI dan akan meningkatkan pendidikan pada khususnya. Industri baru akan membutuhkan seperangkat keterampilan baru. Konsekuensinya, pendidikan dan pelatihan akan mengambil bentuk baru yang menyediakan industri semacam itu akan tenaga kerja yang dibutuhkan

a. Sejarah dan Tahapan Revolusi Industri 4.0

Sejarah revolusi industry sampai akhirnya menyentuh generasi keempat. Berikut ini empat tahap evolusi industry dari awal hingga saat ini:

1. Akhir Abad 18

Revolusi yang pertama terjadi pada akhir abad ke-18. Ditandai dengan ditemukan alat tenun mekanis pertama pada 1784. Saat itu industry, diperkenalkan dengan fasilitas produksi mekanisme menggunakan tenaga air uap. Peralatan kerja yang awalnya bergantung pada tenaga manusia dan hewan akhirnya digantikan dengan mesin tersebut. Pada abad ini atau disebut dengan industry 1.0 ditandai dengan mekanisasi produksi untuk menunjang efektivitas dan efesiensi aktivitas manusia. Aktivitas manusia mempunyai perkembangan.

2. Awal Abad 20

Revolusi industry 2.0 terjadi diawal abad ke-20. Kala itu, ada pengenalan produksi massal berdasarkan pembagian kerja. Kini produksi pertama melibatkan rumah potong hewan di Cincinnati, Amerika Serikat, pada 1870. Pada era ini disebut dengan industry 2.0 dicirikan oleh produksi massal dan standarisasi mutu.

3. Awal 1970

Pada awal tahun 1970 ditengarai sebagai perdana kemunculan revolusi industri 3.0. dimulai dengan penggunaan elektronik dan teknologi informasi guna otomatisasi produksi. Debut revolusi industri generasi ketiga ditandai dengan kemunculan pengontrolan logika terprogram pertama (PLC), yakni modern 084-969.

4. Awal 2018

Pada awal tahun 1970 ditengarai sebagai perdana kemunculan revolusi industri 4.0. dimulai dengan penggunaan elektronik dan teknologi informasi guna otomatisasi produksi. Debut revolusi industri generasi ketiga ditandai dengan kemunculan pengontrolan logika terprogram pertama (PLC), yakni modern 084-969.⁹¹

Industry 4.0 merupakan perubahan yang progress dan signifikan. Segala aspek kehidupan berubah menjadi real change. Industry 4.0 mempromosikan komputerisasi. Komputerisasi dengan segala perangkat digitalisasi menjadi kuat. Dengan sebab itu industry 4.0 yang merupakan bagian individu mengalami peningkatan oleh empat factor: 1). Peningkatan volume data, kekuatan komputasi, dan konektivitas. 2) munculnya analisis, kemampuan, dan kecerdasan bisnis, analisis terhadap semua aktivitas

⁹¹ Nurdianita Fonna, Pengembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Berbagai Bidang, (Medan, 2019), hal 21

dipentingkan. 3) terjadinya bentuk interaksi baru antara manusia dengan mesin. 4) perbaikan intruksi transfer digital kedunia fisik, seperti robotika dan 3D printing.⁹²

Table 4.
Ringkasan perkembangan revolusi industry

No	Revolusi Industri Ke	Jenis Penemuan	Tahun
1	Pertama	Lahirnya mesin uap yang berbahan bakar kayu dan batu bara terjadi di Inggris	1784
2	Kedua	Lahirnya mesin bermotor berbahan bakar bensin dan listrik di Amerika dan Jerman	1870
3	Ketiga	Berkembangnya teknik kimia hayati, nuklir. Terjadi di Amerika dan Uni Sovie	Abad ke 20
4	Keempat	Dimulai pada tahun 2018 ditandai dengan: 1. Hadirnya digital ekonomi, Big Data, IoT, Robotic. Cloud Sistem semua aktivitas berbasis teknologi. 2. Terjadi di Cina, Korsel, Jerman, Amerika, Singapura, dan Malaysia.	2018

b. Peluang Perkembangan Pendidikan

⁹² Asfiati, *Redesign Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Menuju Revolusi Industri 4.0*, (Jakarta: Kencana, 2020, hal 16

Revolusi telah terjadi sepanjang sejarah ketika teknologi baru dan cara baru untuk memahami dunia memicu perubahan besar dalam sistem ekonomi dan struktur sosial. Revolusi Industri 4.0 tidak hanya mesin dan sistem cerdas, cakupannya jauh lebih luas karena terjadi bersamaan, yaitu berupa gelombang terobosan di berbagai bidang, sekuensing gen hingga nanoteknologi, dari energi terbarukan hingga komputasi kuantum.⁹³

Kemajuan teknologi memungkinkan terjadinya otomatisasi hampir di semua bidang. Teknologi dan pendekatan baru yang menggabungkan dunia fisik, digital, dan biologi secara fundamental akan mengubah pola hidup dan interaksi manusia (Tjandrawinata, 2016).

Melihat kenyataan bahwa TI dan internet tidak sekadar sebagai alat pelengkap (sekunder) manusia saja tetapi sudah menjadi bagian dari kehidupan (primer) manusia, serta urgensinya bagi pendidikan Islam, maka tulisan ini perlu memaparkan persiapan pembelajaran Kitab Kuning khususnya bagi pengelola lembaga pendidikan Islam, bagaimana para kepala sekolah/ madrasah atau pimpinan pondok pesantren dapat menavigasi perubahan ini, dengan mengintegrasikan teknologi digital dan fisik di semua bidang bisnis, produksi, mobilitas, dan komunikasi, revolusi industri keempat mewakili pergeseran luas

⁹³ Klaus Martin Schwab, *The Fourth Industrial Revolution*, (Geneva Switzerland: World Economic Forum, 2017), hal. 11 -12

dan menyeluruh yang harus ditangani secara komprehensif jika sekolah/ madrasah/ pondok pesantren ingin berkembang.⁹⁴

Pendidikan saat ini diarahkan untuk meningkatkan kemandirian individu dalam kehidupan sosial dengan kompetensi yang dimiliki dengan berbagai tantangan yang terjadi pada era ini pemerintah melalui kebijakannya untuk revitalisasi pendidikan di Indonesia meliputi 1) Kurikulum dan pendidikan karakter 2) bahan pembelajaran berbasis teknologi, informasi dan komunikasi 3) kewirausahaan 4) penyesuaian, dan 5) Evaluasi. Penguatan elemen yang ada dalam sistem pendidikan untuk merespon era revolusi industri 4.0 dengan gerakan literasi baru yaitu; 1) literasi digital 2) literasi teknologi 3) literasi manusia.⁹⁵

5. Kitab Kuning

Agama Islam merupakan agama samawi (berasal dari Tuhan) yang dianugerahkan dan diilhamkan kepada seluruh ummat yang dibawa oleh Rasul-Nya sebagai perantara yakni, Nabi kita Muhammad SAW dengan Al-Qur'an sebagai mu'jizat-Nya. Bermula dari hukum syari'at yang tertuai di kitab suci inilah melahirkan penafsiran, pemikiran, pengkajian yang dikaji oleh para ulama" serta para cendekiawan muslim yang menghasilkan paradigma dan sudut pandang yang berbeda-beda. Hasil pemikirannya tersebut kemudian diabadikan dan

⁹⁴ Ratna Ningsih, *Manajemen Perubahan Pendidikan Pondok Pesantren Di Era Revolusi Industri 4.0 di Pondok Pesantren Al-Falah Sumberadi Kebumen*, (Kebumen: 2018), hal 46

⁹⁵ Muhammad Yahya, *Era Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Perkembangan Pendidikan Kejuruan Indonesia*, orasi ilmiah professor bidang ilmu pendidikan kejuruan Universitas Negri Makassar. Tanggal 14 Maret 2018

dibukukan ke dalam tulisan berupa shohaif yang disebut sebagai “kitab” dalam bahasa arab.

Kitab merupakan istilah khusus dalam bahasa arab yang digunakan untuk menyebut karya tulis di bidang keagamaan maupun non-keagamaan yang bertuliskan huruf arab. Ini istilah yang membedakan dengan karya tulis selain bertuliskan bahasa arab yang sering disebut dengan buku. Pada umumnya kitab yang dijadikan sebagai sumber belajar di pondok pesantren adalah kitab kuning.

Di dunia keilmuan Islam, di pondok pesantren tradisional pada khususnya, kitab kuning bukanlah sesuatu yang asing, istilah tersebut diketahui sebagai teknis dalam studi kepesantrenan di Indonesia yang sering dikenal dengan kitab klasik, atau di dunia pesantren sering disebut dengan istilah kitab gundul, hal tersebut disebabkan tulisan dalam kitab tersebut tanpa menggunakan harokat. Disebut dengan istilah kitab kuning karena kertas buku yang digunakan berwarna kuning yang dibawa dari timur tengah pada abad ke-dua puluh.⁹⁶ Kitab kuno yang biasanya ajaran di dalamnya bersumber asli dari Al-Qur’an dan sunnah Rasulullah SAW. Menurut Van Martin Bruinessen “Kitab kuning yang berkembang luas di Indonesia merupakan hasil pemikiran para ulama’ abad pertengahan”⁹⁷

Kitab gundul atau kitab kuning merupakan kitab yang memiliki ciri-ciri menggunakan tulisan bahasa arab sebagai hasil produk

⁹⁶ Martin Van Bruinessen. *Kitab kuning, pesantren dan Tarekat*. (Yogyakarta : Gading Publishing, 2015), hal. 149

⁹⁷ Ibid., hal. 37

berpikir ulama-ulama” masa lampau kini oleh ulama” Asia diterjemahkan ke dalam bahasa yang berbeda-beda. Pembelajaran kitab kuning tidak lepas dari ilmu alat yang membantu dalam penyempurnaannya. Ilmu-ilmu alat atau bantu pada dasarnya mencakup berbagai cabang tata bahasa arab tradisional, seperti: *Nahwu, sharaf, balaghoh, manthiq* dan seterusnya.⁹⁸ Biasanya sebelum mempelajari kitab kuning santri terlebih dahulu mempelajari tentang Shorof, Nahwu secara runtut dan lanjut mempelajari ilmu yang lebih sulit tingkatannya. Dalam pembelajaran kitab kuning peserta didik harus belajar dari kitab-kitab gundul yang ditulis tanpa huruf hidup. Itulah sebabnya murid harus menguasai tata bahasa arab dengan ilmu pelengkapannya agar dapat membaca dan menejemahkannya dengan mudah.

Keberadaan kitab kuning sebagai sumber belajar umumnya diakses oleh kalangan tradisionis yang memberi penghargaan tinggi pada kitab dan pengarangnya, dan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk melestarikannya sebagaimana adanya, sedangkan kalangan modernis kurang mengakses kitab kuning ini.⁹⁹

Kitab-kitab klasik karangan para ulama” yang menganut paham syafi”iyah merupakan pengajaran yang kerap diajarkan di lingkup dunia pesantren. Tujuannya adalah untuk memperdalam ilmu agama

⁹⁸ Ibid, hal. 167

⁹⁹ Ibid., hal. 237

dan mendidik para kandidat generasi ulama“ muda.¹⁰⁰ Pendidikan pondok pesantren bukan ditujukan untuk menargetkan kursi kekuasaan, uang dan kenimatan duniawi, melainkan ditanamkan kepada para peserta didiknya atau santrinya bahwasanya; belajar merupakan kewajiban setiap individu untuk menuntut ilmu dan mengabdikan diri kepada Allah.¹⁰¹ Beberapa Kitab kuno yang biasa diajarkan di pesantren terbagi ke dalam 8 jenis cabang ilmu pengetahuan, berikut:

- 1) Nahwu dan Shorof
- 2) Fiqih
- 3) Ushul Fiqih
- 4) Hadits
- 5) Tafsir
- 6) Tasawuf dan Etika
- 7) Tauhid
- 8) Cabang-cabang ilmu lainnya seperti Tarikh dan Balaghoh¹⁰²

Kitab-kitab tersebut terdiri dari teks yang sangat pendek sampai teks yang berupa jilid-jilid tebal yang membahas tentang tafsir, hadits, fiqh, usul fiqh, tasawuf dan cabang ilmu lainnya yang dapat digolongkan dalam tiga tingkatan, yaitu; Kitab dasar, Kitab tingkat menengah, dan Kitab tingkat tinggi. Pada umumnya kitab klasik yang

¹⁰⁰ Zamakhsyari Dhofier. *Tradisi Pesantren (Studi Tentang Pandangan Kyai)*. (Jakarta: LP3ES, 1982), hal. 86

¹⁰¹ Ibid., hal. 21

¹⁰² Ibid., hal. 87

banyak dipelajari di Indonesia merupakan kitab yang berisikan komentar (*syarh* :indonesia atau jawa: *syarh*) atau komentar atas komentar (*habsyiyah*) dari teks yang lebih tua (*matn, matan*).¹⁰³

a. Metode Pembelajaran Kitab Kuning

Pembelajaran tidak pernah luput dari sebuah metode yang mendesain pembelajaran tersebut agar apa yang disampaikan dalam pembelajaran dapat diterima oleh peserta didik dengan baik dan benar. Secara etimologi, kata metode lahir dari kata “met” dan “hodes” yang memiliki arti “melalui”. Secara terminologi (istilah), kata metode adalah sebuah jalan yang harus ditempuh untuk mencapai sebuah tujuan yang dituju. Berarti, metode pembelajaran merupakan cara atau jalan yang wajib dilalui atau ditempuh oleh pengajar dan pembelajar guna mencapai tujuan tertentu.

Dalam sistem pembelajaran di pondok pesantren banyak terjadi pengulangan pelajaran dari tingkat ke tingkat yang dimaksudkan untuk memperdalam wawasan tentang hal tersebut namun dalam cakupan yang berbeda dengan buku yang berbeda-beda pula. Kurikulum di pondok pesantren bisa terbilang kurikulum yang sangat unik, begitu juga cara penyampaian pembelajarannya. Biasanya pembelajaran kitab kuning diberikan dalam pengajian berbentuk seperti kuliah terbuka. Disamping itu, mata pelajaran yang diberikan kepada para santrinya bersifat aplikatif yang harus diaplikasikan

¹⁰³ Martin Van Bruinessen. Op.Cit., hal 158

dalam kehidupan sehari-hari. Proses belajar mengajar kitab kuning dilaksanakan secara bertahap, dari kurikulum tingkat dasar dengan mengajarkan kitab-kitab sederhana, kemudian tingkat lanjut, dan khusus. Pembelajaran kitab kuning didesain dengan penggunaan model dan metode variatif antara lain: metode sorogan, hafalan, wetonan atau bandongan, *mudzakah* dan *majlis ta'lim*.¹⁰⁴

Pada umumnya, metode pembelajaran yang diaplikasikan dalam pembelajaran di pondok pesantren mencakup dua hal, yakni :

- a) Metode pembelajaran salafy, yakni metode pembelajaran yang digunakan berdasar kebiasaan lama yang diterapkan pada pembelajaran di pesantren dan dapat disebut sebagai metode pembelajaran asli (original) pondok pesantren.
- b) Metode pembelajaran tajdid, yakni metode hasil pembaharuan dengan mengkolaborasikan metode lama dengan metode yang berkembang di masyarakat moderen walaupun tidak diikuti dengan penerapan sistem moderen, seperti sistem sekolah atau madrasah.¹⁰⁵

Berikut adalah beberapa metode pembelajaran tradisional yang menjadi ciri utama pembelajaran di pondok pesantren :

- a) Metode Sorogan

¹⁰⁴ Muhammad Thoriqussu'ud, "Model-Model Pengembangan Kajian Kitab Kuning di Pondok Pesantren", *Jurnal Ilmu Tarbiyah At-Tajdid*, Vol. 1, No. 2 (Juli 2012), hal. 234

¹⁰⁵ Depag RI. *Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah Pertumbuhan dan Perkembangannya*, (Jakarta: Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2003), hal. 37

Pengajian dasar yang diberikan di rumah-rumah, di langgar dan di sekitar masjid secara individual. Seorang murid mendatangi seorang guru yang akan membacakan beberapa baris Al-Qur'an atau kitab-kitab bahasa arab dan menerjemahkannya kata demi kata sepersis mungkin seperti yang dilakukan oleh gurunya. Sistem penerjemahan dibuat sedemikian rupa sehingga para murid diharapkan mengetahui baik arti maupun fungsi kata dalam suatu kalimat bahasa arab. Dengan demikian para murid dapat belajar tata bahasa arab langsung dari kitab-kitab tersebut.¹⁰⁶

Dari sisi teoritis pendidikan, metode sorogan sebenarnya termasuk metode moderen, karena antara kiai dan santri dapat saling mengenal; kiai memperhatikan perkembangan belajar santri. Sementara santri belajar aktif dan selalu mempersiapkan diri sebelum ngesahi kitab.¹⁰⁷

b) Metode Wetonan atau Bandongan

Disebut weton karena berlangsungnya pengajian ini merupakan inisiatif kiai itu sendiri, baik dalam menentukan tempat, waktu, terutama kitabnya. Disebut bandongan karena pengajian diberikan secara kelompok yang diikuti oleh seluruh santri.¹⁰⁸ Dalam proses tersebut beberapa kelompok yang terdiri dari beberapa santri menyimak ustadz yang membaca, mentransliterasi, menjabarkan dan mengulas kitab Islam dalam

¹⁰⁶ Ibid., hal. 28

¹⁰⁷ Ibid., hal. 236

¹⁰⁸ Ibid. hal 234

bahasa arab. Santri memperhatikan bukunya dan membuat catatan tentang arti atau sebuah penjelasan yang sulit. Kelompok kelas bandongan ini disebut halaqoh yang artinya lingkaran sekelompok peserta didik di bawah bimbingan guru.¹⁰⁹

c) Metode Hafalan

Santri diharuskan membaca dan menghafal teks-teks berbahasa arab secara individual, guru menjelaskan arti kata: biasanya digunakan untuk teks nadhom (sajak), seperti Aqidatul Awam (aqidah), Awamil, Imrithi, Alfiyah (Nahwu) dan Hidayatus Sibyan (Tajwid).¹¹⁰

d) Metode *Mudzakarah* atau musyawarah

Pertemuan ilmiah yang secara khusus membahas persoalan agama pada umumnya. Metode ini digunakan dalam dua tingkatan; pertama, diselenggarakan oleh sesama santri untuk membahas suatu masalah agar terlatih untuk memecahkan masalah dengan menggunakan rujukan kitab-kitab yang tersedia. Kedua, mudzakarah yang dipimpin kiai, dimana hasil mudzakarah santri diajukan untuk dibahas dan dinilai seperti dalam seminar.¹¹¹

e) Majlis ta'lim

Sesuai media penyampaian ajaran Islam secara umum dan terbuka. Diikuti oleh jama'ah yang terdiri dari berbagai lapisan

¹⁰⁹ Zamakhsyari Dhofier, Op.Cit., hal. 28

¹¹⁰ Ibid, hal. 234.

¹¹¹ Ibid., hal. 236

masyarakat yang memiliki pengetahuan bermacam-macam dan tidak dibatasi oleh tingkatan usia atau perbedaan jenis kelamin.¹¹²

b. Ciri-Ciri Kitab Kuning

Kitab-kuning yang merupakan kitab klasik memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik kitab kuning, sebagai berikut:

- 1) Tulisan dalam kitab-kitabnya menggunakan bahasa arab
- 2) Pada teksnya tidak menggunakan harokat atau syakal, titik dan koma
- 3) Berisi ilmu yang berkelas
- 4) Menggunakan metode penulisan yang kuno dan relevansinya dengan pengetahuan kontemporer
- 5) Pada umumnya, dikaji dan dipelajari di pondok pesantren salaf maupun modern
- 6) Kertasnya berwarna kuning.¹¹³
- 7) Teks asli bahasa arab ditulis dengan vowels (dalam bahasa jawa disebut dengan nganggo sandangan) atau huruf hidup.¹¹⁴
- 8) Kitab kuning ditulis dengan tidak memiliki paragraf yang bisa mengatur alenia demi alenia, seluruh kitab ditulis secara bersambung dari awal sampai akhir.
- 9) Penyajian materi dari setiap pokok bahasan diawali dengan definisi yang tajam dan mendalam.

¹¹² Ibid., hal. 237

¹¹³ Muhaimin dan Abdul Mujib, "Pemikiran Pendidikan Islam". (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1993), hal. 300

¹¹⁴ Zamakhasyari Dhofier, Op.Cit., hal. 55

10) Dilihat dari kandungan maknanya dibagi menjadi 2:

- Kitab kuning yang berbentuk penawaran atau penyajian ilmu secara polos (naratif), sejarah, hadist, tafsir dan lain lainnya.
- Kitab kuning yang menyampaikan materi berbentuk kaidah-kaidah keilmuan, seperti usul fiqh dan mustalahul hadist.¹¹⁵

11) Tidak menggunakan tanda baca yang lazim.

12) Subyek dan predikat sering dipisahkan dengan jumlah mu“taridlah yang cukup panjang dengan tanda-tanda tertentu.

Brusinessen dalam bukunya “Kitab Kuning, Pesantren dan Tarekat” menyatakan bahwa :

“format kitab klasik (kuning) pada umumnya yang digunakan di lingkup pondok pesantren memiliki ukuran sedikit lebih kecil dari kertas kuarto (26 cm) dan tidak dijilid. Lembaran-lembaran yang tidak terjilid, dilapisi dengan sampul.53 Layout-nya, hampir semua kitab kuning memiliki konten yang berisi matan dan syarakh, bagian matan diletakkan di luar persegi empat, sedangkan syarakhnya diletakkan di dalamnya”.¹¹⁶



Gambar 4
Contoh Kitab kuning

¹¹⁵ Hanan Putra, “Kitab Kuning Masih Diperlukan Sebagai Pengantar Masalah Kontemporer”, dikutip dari [Kitab Kuning dan Khazanah Keilmuannya | Republika Online](#) diakses pada 26 Juni 2021 pukul 13:37 WIB.

¹¹⁶ Martin Van Bruinessen. *Kitab Kuning, Pesantren dan Tarekat*. (Yogyakarta: Gading Publishing, 2015), hal. 232

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti sudah membaca beberapa karya ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh beberapa sumber yang dapat dijadikan sebagai tinjauan pustaka untuk membandingkan persoalan yang akan diajukan oleh peneliti. Hasil penelitian yang dijadikan sebagai tinjauan pustaka sebagai berikut:

1. Jurnal yang ditulis oleh Nur Chanifah dengan judul “Revitaliisasi Pembelajaran Kitab Kuning di Era Revolusi Industry 4.0 Dagi Mahasiswa Di Pondok Pesantren Tahfidz Al-Qur’an “Oemah Al-Qur’an” Merjosari Lowokwaru Malang”. Dalam penulisan tersebut dijelaskan pentingnya melakukan perubahan pembelajaran kitab kuning dengan pemanfaatan media sosial yang ada saat ini untuk merambah manfaat ke masyarakat luas. Persamaan dalam penelitian ini adalah persiapan pembelajaran kitab kuning dengan media pembelajaran yang baru. Perbedaanya dalam penulisan ini akan jelaskan runtutan kegiatan persiapan pembelajaran kitab kuning.
2. Jurnal yang ditulis oleh Erfan Gazali dengan judul “Pesantren di antara Generasi Alfa dan Tantangan Dunia Pendidikan Era Revolusi Industri 4.0”. Dalam penelitian tersebut dipaparkan tentang tantangan pesantren dalam membangun santri yang mampu menghadapi era revolusi industri 4.0. dalam penelitian tersebut dijelaskan pula karakteristik santri dan keterampilan yang mampu dikembangkan oleh santri. Persamaan dalam penelitian ini adalah keterkaitan pondok

pesantren dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. Perbedaannya dengan penelitian adalah pengaruh era revolusi industri di pesantren dalam mempersiapkan pembelajaran kitab kuning dengan media pembelajaran yang baru, yaitu dengan media digital.

3. Skripsi yang ditulis oleh Putri Dewi Indah W dengan Judu “Implementasi Pembelajaran Kitab Kuning Sebagai Upaya Peningkatan Religiusitas Peserta Didik Di Pondok Pesantren Tarbiyatul Mubtadiin Bekasi Timur”. Dalam penelitian tersebut dijelaskan konsep pelaksanaan sistem pembelajaran kitab kuning dan metode pembelajarannya. Dalam penelitian ini kesamaannya adalah upaya pondok pesantren dalam memaksimalkan manfaat pembelajaran kitab kuning. Adapun perbedaannya dalam penelitian ini dijelaskan upaya pembelajaran kitab kuning dengan pemanfaatan media digital.