BAB V

MANAJEMEN TRANSFORMATIF DEGAN LAYANAN *ONE STOP STUDY* PADA PENGELOLAAN PESERTA DIDIK PROGRAM AKSELERASI PEMBELAJARAN KITAB KUNING DI MAKTAB NUBDZATUL BAYAN PONDOK PESANTREN MAMBAUL ULUM BATA-BATA PANAAN PALENGAAN PAMEKASAN

A. Proses Manajemen Peserta Didik di Maktab Nubdzatul Bayan Pondok Pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata Panaan Palengaan Pamekasan

Proses pelaksanaan manajemen peserta didik di Maktab Nubdzatul Bayan dilakukan dengan mengembangkan konsep dasar proses manajemen yang telah dirumuskan para ahli. Sebagaimana diuraikan para ahli, bahwa manajemen, termasuk di dalamnya manajemen peserta didik, dilakukan dengan proses yang simultan dan tidak bisa dilepaskan satu dengan yang lain. Proses tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, pemilihan dan pengerahan sumber daya manusia (pelaksanaan), dan pengawasan. Dalam hal ini George Terry mengatakan bahwa: *management is a distance process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determined and accountilish stated objectives by the use of human being and other resources*[1] (manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya).

[1] G.R. Terry dan L.W. Rue, *Office Management and Control* (Michigan: R. D. Irwin, 1988), 10-11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari empat proses tersebut, para ahli merumuskan beberapa langkah yang harus dilakukan oleh pengelola lembaga pendidikan dalam mengatur peserta didik. Langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan peserta didik yang meliputi kuota daya tampung, komposisi kelas dan ukuran luas ruang belajar untuk setiap kelas
2. Mengatur penerimaan peserta didik berdasarkan kriteria penerimaan peserta didik baru. Pengaturan penerimaan ini juga meliputi prosedur yang ditetapkan, sistem seleksi, dan tahapan-tahapan yang direncanakan.
3. Pengelompokan peserta didik
4. Mencatat kegiatan administratif peserta didik, seperti kehadiran, mutasi, *drof out*, pencatatan prestasi, pencatatan laporan hasil belajar, dan sebagainya
5. Merumuskan kode etik atau tata tertib peserta didik
6. Pengaturan program bimbingan dan penyuluhan (BP)
7. Pengaturan kepenasihatan pemilihan program studi
8. Mengatur program kegiatan ekstra kurikuler
9. Mengatur kegiatan organisasi peserta didik
10. Pengaturan program belajar di waktu bebas

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang dilakukan peneliti, cakupan pelaksanaan manajemen peserta didik di Maktab Nubdzatul Bayan sama dengan cakupan yang dirumuskan para ahli tersebut. Alur kerja dari pelaksanaan manajemen peserta didik yang dilakukan Maktab Nubdzatul Bayan terdiri atas 10 langkah yakni: 1) penetapan kuota daya tampung peserta didik baru; 2)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penerimaan peserta didik baru; 3) orientasi bagi peserta didik baru; 4) pengelompokan peserta didik; 5) layanan individu peserta didik; 6) pembinaan disiplin peserta didik; 7) pembinaan kegiatan peserta didik; 8) pelepasan peserta didik purna studi; 9) penyaluran alumni; dan 10) kordinasi alumni.

Pelaksaaan manajemen peserta didik seperti yang terdapat di Maktab Nubdzatul Bayan, jika dikaitkan dengan konsep dasar proses manajemen yang dikemukakan Terry, maka ditemukan adanya pengembangan pada sisi prinsip yang mendasari masing-masing proses, sebagai berikut:

1. Proses perencanaan *(planning)*

   Sama dengan Terry, beberapa ahli manajemen mengatakan bahwa perencanaan adalah awal dari seluruh proses manajemen, sebelum melangkah pada proses yang lain. Seorang manajer harus mematangkan perencanaannya terlebih dahulu.[2] Dalam hal Maktab Nubdzatul Bayan melakuka hal yang sama. Para pengurus di bawah kordinasi penanggung jawab senantiasa mengadakan rapat-rapat awal tahun dalam rangka merencanakan apa yang akan dilakukan pada tahun tersebut, termasuk mengenai peserta didik.

   Perencanaan yang dimaksud meliputi bagaimana mereka akan menetapkan kebijakan terkait dengan: a) jumlah peseta didik yang akan diterima pada tahun pelajaran tersebut; b) kebijakan yang akan dilakukan dalam proses penerimaan peserta didik baru; c) kebijakan tentang pelaksanaan orientasi yang akan diberikan pada peserta didik baru; d)

[2] Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996), 49.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebijakan tentang sistem pengelompokan peserta didik yang akan diterapkan, e) kebijakan dalam memberikan layanan individu pada peserta didik yang membutuhkan; f) langkah-langkah dalam meningkatkan disiplin peserta didik; g) kebijakan tentang pembinaan kegiatan peserta didik; h) kebijakan tentang pola pelepasan peserta didik purna studi; i) kebijakan dalam penyiapan penyaluran alumni; dan j) kebijakan mengenai kordinasi alumni.

Adapun prinsip dari perencanaan tersebut, menurut Terry harus memperhatika beberap hal berikut.[3]

a. Mengidentifikasi ketersediaan fisik atau infrastruktur. Dalam hal pendidikan ini dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan seluruh komunitas pendidikan yang ada. Jika dikaitkan dengan manajemen peserta didik, maka akan mengarah kegiatan menganalisis daya tampung peserta didik berdasarkan infentaris sekolah yang dimiliki, yang melipiti: jumlah ruang belajar, perpustakaan, laboratorium, tempat ibadah, ruang khusus kesehatan, ruang khusus pembinaan organisasi, sarana olah raga, auditorium dan sebagainy
b. Perencanaan dilakukan secara komperehensif untuk mendukung perencanaan secara umum. Dalam mananjemen peserta didik perencanaan yang dibuat harus memiliki keterkaitan dengan perencanaan dalam gugusan manajemen yang lain, seperti

[3] G.R. Terry dan L.W. Rue, *Office Management and Control*, 18-21.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perencanaan bidang kurikulum, sarana pra sarana, hubungan masyarakat, keuangan, dan bidang kepegawaian.

c. Implementasi perencanaan. Seluruh perencanaan yang telah dibuat harus dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan setiap tahun, atau sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam satuan pendidikan. Dalam manajemen peserta didik, perncanaan disusun oleh pembantu kepala sekolah bidang kepeserta didikan melalui persetujuan dan pengesahan kepala sekolah. Oleh karena itu yang bertanggung jawab dalam pelaksaan isi perencanaan adalah wakil kepala sekolah bidang kesiswaan

d. Pengembangan program bersifat efektif dan efisien. Nilai efektifitas sangat penting diperhatikan dalam menyususn perencanaan untuk mencapai sasaran yang tepat dan akurasi tujuan yang maksimal. Demikian pula efesiensi diperlukan untuk mengukur sumber daya yang dibutuhkan dalam sebuah perencaan terkait dengan tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan dalam manjemen peserta didik disusun berdasarkan rangking tujuan yang ingin dicapai dengan memperhatikan kondisi yang berkembang di suatu lembaga pendidikan

e. Perencanaan dilakukan dengan memperhatikan kondisi staf yang akan melaksanakn isi rencana tersebut. Dalam manejemen peserta didik pihak yang perlu diperhatikan dalam membuat rencana adalah kondisi wakil kepala sekolah bidang peserta didik sebagai penanggung jawab tertinggi, kondisi guru pembimbing yang akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilibatkan dalam kegiatan, kondisi peserta didik itu sendiri, dan kondisi orang tua peserta didik.

Prinsip perencanaan dalam manajemen peserta didik di Maktab Nubdzatul Bayan, selain memperhatikan beberapa hal sebagaimana yang dirumuskan Terry, juga didasarkan pada beberapa prinsip dasar sebagai berikut:

a. Perencanaan yang sifatnya kebijakan umum dan mengikat pada masyarakat luar, diputuskan di tingkat pengasuh, sementara para ustad tidak memiliki pilihan lain kecuali melaksanakannya. Hal ini seperti pada perencanaan pendirian Maktab Nubdzatul Bayan tahun 2008. Dasar yang dipakai oleh pengasuh adalah hasil *istikhārah.* Perencanaan tersebut tidak melalui analisis SWOT: *Strong, Weakness, Opportunity, Threat* (kekuatan, kelemahan, kesempatan dan tantangan). Demikian pula perencanaan ini tidak dikaitkan dengan ketersediaan infrastruktur. Pengasuh yakin *bi 'awn Allāh* semuanya *Inshāa Allāh* akan berjalan. Pada kenyataan rencana itu berjalan dan sukses

b. Perencanaan yang sifatnya teknis, diserahkan pada penanggung jawab dan para ustad dengan mengedepankan nilai-nilai keikhlasan, kejujuran, asas manfaat dan amanah. Dalam hal ini para ustad diberikan wewenang untuk mengatur kegiatan belajar sesuai dengan keinginan kelompok bimbingannya. Sehingga pelaksanaan kegiatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sangat dinamis dan tidak menuntut adanya keseragamaan dengan kelompok lain.

c. Kondisi dan ketersediaan staf pengajar tidak dijadikan pertimbangan dalam perencanaan manajemen peserta didik di Maktab Nubdzatul Bayan. Hal ini disandarkan pada keyakinan bahwa niat yang baik pasti ada jalan untuk meraihnya.

2. Proses pengorganisasian *(organizing)*

Pengorganisasian dimaksudkan untuk menempatkan posisi instrumen organisasi pada tempat yang sesuai untuk menjalankan roda organisasi.[4] Sama degan Terry, Schroeder mengatakan tujuan utama pengorganisasian adalah untuk mengelola tenaga kerja untuk mencapai prestasi yang memuaskan dalam kendala yang sedang dihadapi, bukan prestasi maksimum. Oleh karena itu seorang manajer harus mampu menyelesaikan permasalahan sosial dan psikologis pegawai di lingkungan kerjanya. Prestasi yang memuaskan dapat membantu sebuah organisasi untuk tetap *survive*, karena dapat menarik orang, modal, dukungan pemerintah dan pelanggan.[5]

Pengorganisasian dalam manajemen peserta didik di Maktab Nubdzatul Bayan dilakukan pada kegiatan memetakan tugas dan memilih personal pengurus dan ustad yang akan melayani kegiatan-kegiatan

---

[4] Ibid, 38. Baca juga Richard A.Gorton, *School Administration*: *Challenge and Oppurtinity for Leadership* (USA:WM. C. Brown Company Publisher, 1976), 71.

[5] Roger G. Schroeder, *Operations Management: Decision Making in the Operations Function Hardcover* (USA: McGraw-Hill Inc, 1981). 98. Dalam bahasa Indonesia bisa dibaca dalam Roger G. Schroeder, *Manajemen Operasi: Pengambilan Keputusan Dalam Fungsi Organisasi vol.3.* terj. Tim Penerjemah Penerbit Erlangga (Jakarta: Erlangga, 1997), 107.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peserta didik. Pemilihan personal ini penting dilakukan untuk menempati pos-pos tertentu seperti: a) pengurus harian di bawah kordinasi langsung penanggung jawab. Pengurus ini meliputi: dewan pembina, ketua pengurus, wakil ketua, sekretaris, bendahara, kordinator tingkat (*takhaṣṣuṣ* I, II, III dan IV), Pengurus bidang (pendidikan, *'ubūdiyyah*, kepegawaian, kesantrian, pengembangan minat dan bakat, olah raga dan kebersihan lingkungan hidup, keamanan, hubungan masayarakat, sarana prasarana, dan layanan umum); b) panitia penerimaan peserta didik baru; c) pengurus yang bertugas untuk mengelompokkan peserta didik baru; c) penetapan ustad pembimbing kelompok belajar; d) penetapan pengurus bidang keamanan yang bertugas menangani pelanggaran disiplin yang dilakukan peserta didik; dan e) pembentukan panitia pelepasan peserta didik purna studi.

Dalam hal pengorganisasian, ini Maktab Nubdzatul Bayan menerapkan hal yang sama dengan rumusan para ahli manajemen termasuk Terry. Hal yang membedakan adalah pada motivasi. Terry mengatakan bahwa keberhasilan manajmen berada pada tingkat kepuasan masing-masing staf dalam memaksimalkan kinerja sehingga akan mencapai target yang ditentukan. Sementara di Maktab Nubdzatul Bayan keberhasilan pengorganisasian berada pada kesamaan tekad untuk patuh melaksanakan perintah kiai (pengasuh), sementara hasil dari usaha itu, yang ternyata sangat memuaskan, adalah semata-mata *ma'ūnah* (pertolongan) dan *faḍl* (karunia) dari Allah SWT.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Proses penempatan dan pengerahan sumber daya manusia *(actuating)*

Penempatan staf atau *staffing* dimaksudkan untuk mendorong kinerja organisasi (pendidikan). Demikian pula penempatan staf pada bidang yang sesuai dengan keahliannya adalah bagian dari kepemimpinan staf. *Staffing* juga meliputi pengerahan *(directing)*, kordinasi dan penempatan.[6]

Terry mengatakan, bahwa tidak mudah menempatkan dan memilih seorang staf untuk suatu posisi. Penempatan staf yang adil dan baik hendaknya memperhatikan beberapa pertimbangan seperti:[7]a) golongan minoritas; b) kaum hawa; c) karyawan yang hamil; d) keamanan dari godaan seksual; e) karyawan yang lanjut usia; f) agama; g) kebangsaan; h) orang yang cacat; i) organisasi sosial; j) isi dan arah program; k) kelompok yang kurang pendidikan.

Pertimbangan penempatan personalia yang dilakukan Maktab Nubdzatul Bayan tidak sekedar melaksanakan konsep yang ditawarkan Terry dan Edwin di atas. Pertimbangan utama penempatan seseorang untuk melaksanaka tugas di lembaga tersebut lebih memperhatikan hal-hal berikut:

a. Loyalitas kepada lembaga. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, semua pengurus dan ustad yang diberi tugas di Maktab Nubdzatul Bayan, adalah santri pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata, baik yang

[6] G.R. Terry dan L.W. Rue, *Office Management and Control*, 54-56. Baca juga Nanang, *Landasan Manajemen*, 88.
[7] Ibid., 77-89. Bandingkan dengan Edwin B. Flippo, *Personnel Management* (tt*:* Mcgraw-Hill College, 1984), 69.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masih aktif, maupun yang sudah menjadi alumni. Khusus pembimbing semuanya adalah santri aktif dengan tugas khusus di Maktab Nubdzatul Bayan. Sementara dewan Pembina dan sebagian pengurus bidang sarana dan hubungan masyarakat sebagian sudah menjadi alumni. Dengan pola rekrutmen tenaga pengelola ini, kemudahan kordinasi dan loyalitas mereka lebih dapat dipertanggung jawabkan.

b. Integritas. Rasa tanggung jawab, kejujuran, kesabaran dan keikhlasan sesorang akan menjadi pertimbangan yang paling utama bagi penanggung jawab untuk mengangkat pengurus di Maktab Nubdzatul Bayan. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang akan diemban sangat berat. Mereka akan mengayomi anak-anak berusia belia dengan beragam karakter dan jumlah yang sangat besar. Integritas semakin dibutuhkan bagi pembimbing kelompok belajar, karena mereka yang akan mendampingi peserta didik selama hampir 24 jam dalam sehari.

c. Kompetensi akademik. Para pembimbing akan menjalankan tugas pembelajaran dengan target percepatan penguasaan kitab kuning. Dengan demikian kemampuan mereka dalam penguasaan Nahw, Ṣarf dn disiplin keilmuan keIslaman lainnya harus sudah teruji. Hal ini semakin menantang ketika mereka ditugaskan di tingkat *takhaṣṣuṣ* II, III dan IV. Peserta didik semakin kritis dan dinamika diskusi semakin tajam. Oleh karena itu para pembimbing dipilih dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

santri yang selama ini terkenal berprestasi di pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata.

d. Kompetensi Sosial. Kemampuan bekerja dalam tim dan jiwa membimbing mutlak diperlukan dalam mengelola anak usia remaja. Demikian pula kemampuan mengorganisir peserta didik sangat dibutuhkan. Sementara pengurus yang tidak diberi tugas membimbing kelompok juga dibutuhkan kemahirannya bekerja dalam tim untuk memberikan layanan yang prima, sehingga peseta didik merasa betah dan nyaman mengikuti seluruh kegiatan di Maktab Nubdzatul Bayan.

4. Proses pengawasan

Pengawasan biasa juga disebut dengan pengontrolan. Fungsi dari pengawasan adalah mengidentifikasi efektifitas organisasi berdasarkan perencanaan yang telah dibuat. Demikian pula pengawasan meliputi efisiensi dari masing-masing program, pengorganisasian, dan kepemimpinan. Pengawasan diperlukan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan organisasi (pendidikan) pada masa selanjutnya.[8] Dalam kasus manajemen peserta didik, pengawasan mutlak dibutuhkan untuk bahan evaluasi program pada masa yang akan datang. Di samping semangat kerja para staf akan termotivasi apabila pimpinan sekolah memberikan arahan dan penghargaan terhadap prestasi kerja mereka.

[8] Ibid., 143. Baca juga Edwin B. Flippo, *Personnel Management* , 110.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengawasan yang diterapkan dalam manajemen peserta didik di Maktab Nubdzatul Bayan pada prinsipnya sama dengan konsep Terry. Pengawasan dilakukan untuk memastikan semua rencana berjalan dengan baik serta menjadi pertimbangan bagi pengambilan kebijakan teknis pada masa berikutnya. pengawasan dilakukan secara berkala. Mulai dari pengawasan melekat yang dilakukan oleh masing-masing pembimbing pada anak asuhnya, pengawasan yang dilakukan oleh pengurus bidang keamanan, dan evaluasi yang diadakan menjelang kenaikan jilid atau tingkat. Secara umum pelaksaan kegiatan di Maktab Nubdzatul Bayan dievaluasi oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) yang berada di bawah kordinasi penanggung jawab. Anggota LPM dipilih dari mantan-mantan pengurus, atau pengurus senior.

Evaluasi dilakukan pada pelaksanaan proses kegiatan, dan hasil yang dicapai. Terhadap proses kegiatan evaluasi dilakukan dalam rapat-rapat evaluasi yang diselenggarakan setiap Jum'at sore (mingguan), setiap akhir bulan (bulanan), dan setiap menjelang penutupan semesteran. Sedangkan evaluasi hasil dilaksanakan setiap menjelang naik jilid atau tingkat melalui upacara *i'lān,* dan menjelang kelulusan (wisuda).

Jika ditinjau dari efektifitas dan efisiensi ketercapaian tujuan manajemen peserta didik dalam kajian manajemen pendidikan, maka apa yang dilakukan pengelola Maktab Nubdzatul Bayan dalam memberikan layanan pada peserta didiknya, dapat dikatakan berhasil. Secara umum tujuan manajemen peserta didik adalah mengatur berbagai masalah dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kegiatan dalam bidang peserta didik, agar kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan dapat berjalan dengan lancar, tertib, dan teratur serta dapat mencapai tujuan yang ditargetkan.[9] Seorang manajer, lembaga pendidikan memiliki tugas utama "menjalankan" roda lembaganya. Ia dengan dibantu administrator sekolah yang lain berusaha agar segala sesuatu yang berkenaan dengan pendidikan berjalan dengan lancar, peserta didik belajar tepat waktu, tujuan pendidikan tercapai, hubungan dengan masyarakat baik dan sebagainya.[10]

B. Alasan Pengelola Maktab Nubdzatul Bayan Pondok Pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata Panaan Palengaan Pamekasan Menerapkan Manajemen Peserta Didik

Dari paparan data di atas, diketahui bahwa tujuan utama dari pengelola Maktab Nubdzatul Bayan menerapakan manajemen peserta didik adalah:

1. Mencapai percepatan (akselerasi) pembelajaran baca kitab kuning dan pemahaman kajian keislaman sebagai tujuan utama dari didirikannya Maktab Nubdzatul Bayan. Dalam hal ini pada kenyataannya peserta didik dapat mencapai target sesuai dengan waktu yang direncanakan, bahkan ada yang lebih cepat.
2. Memenuhi hak-hak peserta didik. Hak tersebut sebagaiman disebutkan sebelumnya, di antaranya adalah hak memperoleh ijazah atau legalitas pendidikan formal, hak untuk bermain dan menyalurkan minat dan bakat,

[9] Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Rosdakarya,2002), 46.
[10] Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Renika Cipta,1998),181.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta hak untuk mengembangkan diri dan bersosialisasi dengan peserta didik lainnya; hak untuk dikunjungi orangtua, dan sebagainya

3. Menciptakan suasana belajar yang menyenangkan bagi peserta didik. Pembelajaran yang disampaikan dengan suasana menyenangkan lebih efektif dan berhasil. Peserta didik di Maktab Nubdzatul Bayan, diberi kebebasan untuk menentukan tempat, media, metode dan strategi pembelajaran. Dengan demikian mereka belajar dengan senang seakan tanpa beban
4. Membuat peserta didik senang berada dalam komunitas Maktab Nubdzatul Bayan. Perasaan senang tersebut membantu efektifitas keberlangsungan seluruh program yang direncanakan pengurus.
5. Mendapatkan respon positif dari masyarakat. Dukungan masyarakat yang baik, akan memberikan efek bagi berlangsungnya pendidikan di Maktab Nubdzatul Bayan. Dari hasil pengamatan peneliti, respon itu diberikan masyarakat, tidak saja karena pengaruh wibawa ketokohan pengasuh pesantren, yakni KH. Abd. Hamid Ahmad Mahfudz. Akan tetapi masyarakat mendukung penuh pelaksanaan kegiatan peserta didik, karena telah terbukti efektif memberikan akselerasi pemahaman kitab kuning dan kajian keislaman.

Pengelolaan manajemen peserta didik di Maktab Nubdzatul Bayan, jika dikaji dengan pendekatan psikologis, dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar masing masing peserta didik. Dalam hal ini teori “Hierarki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kebutuhan" yang dicetuskan Abraham Maslow[11] terbukti juga berlaku pada komunitas peserta didik di satuan lembaga pendidikan, termasuk di Maktab Nubdzatul Bayan. Dengan pendekatan ini, peserta didik merasa bahwa dirinya dihargai dan ia pula yang bertanggung jawab terhadap kemajuannya. Oleh karena itu mereka akan berlomba-lomba untuk menciptakan suasana belajar yang bisa mengantar mereka pada pencapaian aktualisasi diri.

Abraham Maslow mengatakan; " manusia baru akan memenuhi *B-need*, jika *D-need* sudah terpenuhi." *D-need (deficiency needs)* berupa kebutuhan utama manusia yang berupa pangan, sandang, tidur, rasa aman, dan sebagainya. Semenara *B-need (Being needs)* berupa keinginan untuk mengembangkan diri (aktualisasi diri). Setiap orang tidak akan berusaha memenuhi kebutuhannya untuk mengembangkan diri sebelum ia memenuhi kebutuhannya akan makan, tempat tinggal, rasa aman, dan rasa tenang. Maslow mengatakan bahwa manusia sebelum sampai pada puncak kebutuhan aktualisasi diri, ia akan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhannya secara bertahap dan berurut. Urutan tersebut adalah: 1) kebutuhan makan dan tempat tinggal; 2) kebutuhan rasa aman; 3) kebutuhan komunitas sosial; 4) kebutuhan untuk dihargai; 5) kebutuhan

[11] Abraham Maslow adalah seorang psikolog aliran Humasitik. Ia lahir di Brooklyn, New York pada 1 April 1908, dan meninggal di Califirnia pada tanggal 8 Juni 1970. Karir akademisnya dimulai di City College of New York (CCNY) sebagai mahasiswa yang menonjol. Keahlian psikologinya diperoleh di University of Wisconsin dengan memperoleh gelar Doktor dibawah bimbingan Harry Harlow. Di perguruan tinggi itu ia mendalami kajian psikologi dengan menempuh pendidikan Master tahun 1931 dan menyelesaikan program Doktornya pada tahun 1934. Baca selengkapnya: Kendra Cherry, "Biography of Abraham Maslow (1908-1970)" dalam http://id.wikipedia.org/wiki/Teori_hierarki_kebutuhan_Maslow#Hierarki_Kebutuhan_Maslow (20 Nopember 2014), 9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengembangan intelektual; 6) kebutuhan pemenuhan estetika; 7) dan baru terakhir kebutuhan aktualisasi diri.[12]

Hierarki kebutuhan tersebut kalau disingkat setidaknya akan menjadi lima tahapan sebagaimana bagan berikut:

Tabel 6.1: Hierarki Kebutuhan Manusia Menurut Abraham Maslow

Urutan kebutuhan tersebut dimulai dari bawah ke atas. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kebutuhan pertama setiap individu manusia adalah kebutuhan fisiologi. Kebutuhan fisiologi meliputi kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, tidur dan udara untuk bernafas. Setiap individu akan mengabaikan kebutuhan yang lain sebelum kebutuhan fsiologi ini terpenuhi. Sebaliknya orang yang sedang lapar atau haus, ia akan mengacuhkan segala sesuatu selain makanan atau minuman. Ia akan lebih mementingkan makan dibandingkan dengan tawaran-tawaran lain yang ada di depannya. Selanjutnya

[12] Matt Jarvis, *Theoritical Approaches In Psychologhy*. (London: Routledge, 2000), 71.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada tingkatan kedua adalah kebutuhan rasa aman, yang meliputi diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, perlindungan dan kebebasan dari bahaya-bahaya yang mengancam seperti perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, kerusuhan dan bencana alam. Kebutuhan pada level ketiga adalah kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang. Kebutuhan ini diantaranya adalah dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antar pribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta. Pada level *keempat* kebutuhan manusia adalah kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan ini menurut Maslow dipandang dalam dua perspektif. Perspektif pertama adalah kebutuhan yang lebih rendah dan kebutuhan yang lebih tinggi. Pada level yang lebih rendah penghargaan dibutuhkan untuk kepentingan menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Sedangkan kebutuhan yang lebih besar dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan. Sedangkan pada level kelima atau tingkatan terakhir dari kebutuhan manusia adalah kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan ini berupa kebutuhan untuk memaksimalkan potensi diri, memanfaatkan sebaik-baiknya, serta melanjutkan perkembangan kemampuannya dari waktu ke waktu.[13]

Dalam melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, pengelola Maktab Nubdzatul Bayan senantiasa memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar

---

[13] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peserta didik *(D-needs)*. Sebagaimana paparan data di atas, mereka memberikan pelayanan prima dalam memenuhi kebutuhan makan, minum, istirahat, tempat tinggal, mandi dan sebagainya. Demikian pula kebutuhan akan rasa aman mereka berikan dengan cara memberikan ustad pembimbing yang mengayomi mereka setiap saat. Para pengelola terutama ustad pembimbingjuga memberikan kasih saying, serta memperlakukan mereka seakan-akan hidup di tengah-tengah keluarga besarnya. Mereka hadir meggantikan orangtua, adik dan kakak dari peserta didik. Kebutuhan peserta didik akan penghargaan dipenuhi dengan adanya kesempatan bagi peserta didik yang berhasil mencapai target untuk pindah (naik) jilid atau bahkan naik tingkat setelah berhasil menempuh ujian di *I'lān*. Demikian pula penghargaan diberikan dengan kesempatan untuk bertemu dengan pengasuh dan mendapatkan ucapan selamat dan doa secara langsung dari beliau pada prosesi wisuda. Penghargaan juga diupayakan datang dari masyarakat luas dengan mengundang mereka pada acara *I'lān* dan wisuda. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, peserta didik merasa tertantang untuk memenuhi kebutuhan terakhir mereka, yaitu aktualisasi diri. Dalam hal ini mereka akan belajar, mengikuti seluruh program dengan harapan dapat berkembang dan bisa pandai *(ālīm)* seperti para ustad, para pegasuh, serta bisa membanggakan orangtua.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Manajemen Peserta Didik di Maktab Nubdzatul Bayan Pondok Pesantren Manba' al - 'Ulūm Bata-Bata Panaan Palengaan Pamekasan

Dari paparan data tentang pelaksanaan manajemen peserta didik di Maktab Nubdzatul Bayan sebagaimana diuraikan di atas, dapat dianalisa bahwa pengelola menciptakan lingkungan belajar agar kondusif. Pengelompokan peserta didik ke dalam kelompok-kelompok kecil serta pemberian kesempatan kepada mereka untuk memilih tempat, metode dan strategi belajar, memberikan kontribusi bagi keberhasilan manajemen. Rasio perbandingan antara guru dengan peserta didik yang ideal memberikan keluasan bagi peserta didik untuk mengaktualisasikan diri mereka. Demikian pula pemenuhan segala kebutuhan sebagaimana diuraikan sebelumnya, membuat mereka tenang dalam belajar.

Faktor utama dari sekian faktor yang menunjang keberhasilan manajemen peserta didik adalah tersedianya media berinteraksi antara masing-masing peserta didik. Interaksi tersebut berjalan antara peserta didik sesama peserta didik, antara peserta didik dengan pembimbing dan antara peserta didik dengan pengurus. Pola ini menciptakan hubungan sosial yang timbal balik sehingga mereka saling berlomba untuk menunjukkan kemajuan dirinya.

Dalam kajian psikologi pendidikan, pola relasi yang saling erat antara unsur-unsur pendidikan sebagaimana disebutkan di atas akan melahirkan suasana belajar yang efektif. Hal ini karena peserta didik bisa belajar dengan cara mengamati peserta yang lain atau mengamati pembimbingya. Teori ini dikenal dengan teori

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Sosial-Belajar" *(Social Learning)* yang dikemukakan oleh Albert Bandura sebagai penganut psikologi humanistik.[14] Ia mengatakan; "Dalam situasi sosial, ternyata orang bisa belajar lebih cepat dengan mengamati atau melihat tingkah laku orang lain." Dalam hal ini ia menolak teori Skinner dan Throndike. Kedua ahli ini termasuk aliran psikologi beharvioristik, yang mengatakan bahwa belajar dapat terjadi melalui perubahan pelan-pelan dan sedikit demi sedikit. Setiap organisme harus melakukan gerak nyata. Sementara menurut Bandura belajar bisa dilakukan dengan mengamati dan meniru. Bandura mengamati perilaku para perempaun Guatemala dalam merajut benang dengan cara mengamati gurunya melakukan dan memberi contoh. Dari pengamatan-pengamatan tersebut kemudian seseorang merancang atau mengkonstruksikan pengetahuan dalam diri masing-masing sebelum kemudian dicoba dan disosialisasikan pada orang lain.[15]

Kegiatan utama dalam teori Sosial Belajar ini adalah "pengamatan". Dengan pengamatan sesorang sedang menggunakan kognisinya untuk berfikir mengikuti apa yang ia amati dengan inderanya. Lebih jelasnya, proses kerja teori sosial belajar tersebut mengikuti alur sebagai berikut:[16]

1. Proses memperhatikan *(attentional processes)*. Dalam hal ini Bandura mengatakan; manusia (anak-anak) menaruh perhatian pada model-model

[14] Albert Bandura lahir pada tanggal 4 Desember 1925 di Mundare, sebuah kota kecil di Alberta Kanada. Ia mulai terkenal sebagai ahli psikologi pada tahun 1950. Riwayat pendidikannya dimulai dari Universitas British Colombia dan memperoleh gelar BA. Pada tahun 1951 ia berhasil memperoleh gelar MA dari Universitas Lowa, dan gelar Ph.D-nya ia peroleh pada tahun 1952. Pada tahun 1953 ia memeperoleh gelar Post-Doktoral (Professor). Lihat Hergenhahn, B. R. dan Matthew H. Olson, *An Intruduction to Theories of Learning* (New Jersey: Prentice-Hall, 1997), 225.

[15] Singgih D. Gunarsih, *Dasar-Dasar Perkembangan Anak* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2012), 184.

[16] *Ibid*, 168-168.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang ada dalam lingkungannya, seperti orang tua, teman-teman, dan juga televisi".[17]Setelah mengamati dan memperhatikan, manusia pasti ingin melakukan peniruan (imitasi). Semakin menarik sesuatu yang diamati seseorang dan semakin sesuai hal itu dengan minatnya, maka semakin kuat pula rasa untuk menirukannya.[18]

Dalam konteks pengaturan peserta didik di Maktab Nubdzatul Bayan, pembimbing menciptakan suasana sosial yang kondusif. Para pembimbing menjadi model yang senantiasa diamati dan diperhatikan segala sikap dan tingkah lakunya. Demikian pula model pengamatan dilakukan ketika para pengurus mencontohkan kegiatan-kegiatan 'ubūdiyyah. Dengan mengamati, peserta didik terangsang untuk meniru dan melakukan seperti apa yang dilakukan oleh teman-teman, pengurus dan pembimbingnya. Ini termasuk dalam konteks sosial belajar.

2. Proses mencamkan atau *retentional processes*. Setelah seseorang mengamati sebuah objek, ia akan mencamkan dalam pikirannya. Kegiatan mencamkan ini dilakukan sebagai proses mengingat dan memproduksi aksi yang akan disesuaikan dengan objek amatannya.[19] Dalam mencamkan tersebut, seorang anak akan memberi simbol-simbol sebagai identitas dari setiap objek yang berhasil dicamkan. Simbol-simbol tersebut bisa berupa verbal atau berupa visual. Misalnya catatan tulisan atau mengingat intonasi (suara) objek yang diamati.[20]Proses kerja kognisi yang berupa pemakaian simbol-simbol

[17] Singgih D. Gunarsih, *Dasar-Dasar Perkembangan Anak,* 192.
[18] Hergenhahn, B. R. dan Matthew H. Olson, *An Intruduction to Theories of Learning,* 231.
[19] Ibid., 232.
[20] Singgih D. Gunarsih, *Dasar-Dasar Perkembangan Anak* 188.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap objek amatan, memungkinkan setiap individu mentransformasikan hasil tangkapan indera terhadap objek ke dalam modifikasi tingkah laku yang baru. Tingkah laku yang baru tersebut merupakan formulasi dari gabungan beberapa model dan objek amatan. Hasil modifikasi formulasi tersebut pada saatnya akan dijadikan referensi dalam memecahkan masalah atau meutuskan tindakan berdasarkan pengalaman yang ditangkapnya pada masa sebelumnya.[21]

Apa yang dilakuakn peserta didik di Maktab Nubdzatul Bayan, sesuai dengan proses mencamkan dalam teori sosial belajar ini. Peserta didik setelah mengamati ustad, teman dan lingkungannya, mereka akan menyimpannya dalam ingatan masing-masing, baik apa yang didengar maupun apa yang dilihat. Catatan pelajaran yang berupa penjelasan pembimbing serta simbol suara pembimbing dan pengasuh menjadi objek yang menarik dalam ingatan mereka.

3. Proses mereproduksi gerak motorik atau *behavioral production processes*. Kita sering melihat anak kecil yang menirukan aktifutas-aktifitas yang sebenarnya hanya bisa dilakukan orang tua. Misalnya anak kecil ingin menyetir mobil dan duduk di belakang kemudi, menirukan bapaknya yang ia amati setiap hari. Ia tidak menyadari bahwa badanya masih kecil dan belum menjangkau kemudi, kakinya belum menjangkau pedal rem, dan sebagainya. Yang ia inginkan adalah menjalankan mobil seperti ayahnya.[22]

---

[21] Calvin S Hall dan Gardner Lindzey, *Theories of Personality* Vol III (tt, Tp, 1997), 254. Dalam bahasa Indonesia diterbitan dengan judul*: Teori-Teori Sifat dan Behavioristik* vol.III terj. Yustinus (Yogyakarta: Kanisius, 1993), 282.

[22] Hergenhahn, B. R. dan Matthew H. Olson, *An Intruduction to Theories of Learning,* 233.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peserta didik di Maktab Nubdzatul Bayan, ingin berusaha menirukan cara pembimbingnya menyampaikan materi. Mereka berusaha sebisa mungkin dapat menyampaikan materi dalam presentasi semirip mungkin dengan pembimbingnya.

4. Proses ulangan dan penguatan atau *motivational processes*. Proses ini erat sekali kaitannya dengan motivasi. Setelah anak mengamati dan mencamkan suatu model, ia akan memproduksinya dalam gerak nyata sebagai reproduksi dari kegiatan yang ia tiru.[23] Apabila ia merasa puas dengan hasil reproduksinya, ia akan mengulangi dan terus mengulangi. Rasa puas itu disebut dengan motivasi. Demikian pula apabila ia merasa tidak puas dengan hasil reproduksinya, ia akan malas dan enggan untuk mengulanginya. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan (motivasi) seorang anak dalam melihat hasil nyata peniruannya, maka semakin sering pula ia akan mengulanginya. Dalam hal ini motivasi tidak sebatas kepuasan (instrinsik) saja. Akan tetapi motivasi bisa berasal dari luar (ekstrinsik), misalnya hadiah, pujian dan penghargaan.[24] Bisa juga motivasi datang beberapa hal seperti: a) dorongan masa lalu atau cita-cita; b) dorongan yang dijanjikan semisal hadiah; c) dorongan-dorongan yang kentara yaitu seperti melihat atau teringat akan model-model yang patut ditiru.[25]

Peserta didik di Maktab Nubdzatul Bayan, setelah menirukan apa yang mereka amati dari lingkungannya, mereka ada yang puas dan ada yang tidak puas. Bagi mereka yang puas karena merasa telah berhasil menjadi "seperti

[23] Ibid., 234.
[24] Singgih D. Gunarsih, *Dasar-Dasar Perkembangan Anak*, 189.
[25] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ustadnya", mereka akan terus mengulangi perbuatan tersebut. Bagi mereka yang merasa tidak puas, mereka akan enggan lagi untuk melakukan seperti yang dilakukan teman-temannya. Mereka akan uring-uringan, malas dan bahkan ingin keluar (indisipliner). Pengurus dalam merespon mereka yang melanggar disiplin tersebut, akan senantiasa menggunakan pendekatan persuasif dan meningkatkan pelayanan sehingga mereka merasa termotivasi untuk kembali mengikuti kegiatan lagi. Motivasi juga diberikan berupa hadiah bagi yang berhasil serta hukuman bagi yang gagal.

Model sosial-belajar yang tercipta di Maktab Nubdzatul bayan akan mengantarkan peserta didik pada iklim kompetisi yang positif anatara mereka. Dengan model ini pula mereka merasa tertantang untuk memtivasi dirinya agar, mereka bisa berhasil seperti peserta didik yang lain. Kebebasan untuk berekspresi dan menentukan model belajar tersebut akan mentransformasikan mereka pada pencapaian aktualisasi sebagai wujud hasil belajar. Mereka akan senantiasa mencari pola-pola belajar yang lebih cepat mengantarkan dirinya pada pencapaian target yang ditentukan. Model ini disebut dengan model transformatif.

Sementara dalam kajian antropologis, keberhasilan pelaksanaan manajemen peserta didik di Maktab Nubdzatul Bayan tidak lepas dari dukungan orang tua peserta didik dan masyarakat luas. Para alumni pesantren Mambaul Ulum yang sudah menyebar ke seluruh plosok Madura ikut mengawal apapun yang menjadi kebijakan pesantren. Demikian pula mereka akan ikut mengawasi kegiatan-kegiatan santri, baik yang masih tinggal di pesantren, maupun yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sudah pulang. Kharisma seorang Kiai (ulama) di Madura tidak hanya diberikan karena mereka adalah elit agama. Lebih dari itu, mereka para kiai juga diposisikan sebagai elit budaya, adat dan sosial.

Sikap kepatuhan yang total kepada kiai (ulama) ditunjukkan oleh santri dan alumni pesanren, termasuk pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata. Hal ini dikarenakan para ulama menampilkan sikap yang mencerminkan nilai-nilai luhur agama dalam kehidupannya.[26] Perilaku ulama yang penuh kharisma didukung oleh sifat ikhlas dan mengayomi membuat para santri dan masyarakat sekitar mengidentifikasinya sebagai pengganti orangtua meraka *(inloco parentis)* yang senantiasa memeberikan wawasan dan arahan dalam penyelesaian seluruh masalah mereka. Mereka akan patuh dan pasrah terhadap seluruh kebijakan ulama, baik itu sesuai dengan keinginan mereka, ataupun bertentangan.[27]

Dalam kehidupan sosil budaya masyarakat Madura, ulama diposisikan sebagai elit komunitas masyarakat yang menjadi ikon *kesalehan* perilaku bagi santri dan masyarakat secara luas. Ulam diyakini sebagai pewaris risalah Islam setelah Nabi. Oleh karena itu perilaku mereka dianggap adalah model paling dekat dari *uswah* yang dicontohkan Nabi.[28] Dengan demikian masyarakat Madura memandang ulama sebagai elit sosial yang memiliki otoritas terhadap berbagai kebijakan sosial masyarakat.[29] Otoritas-otoritas yang disandangkan kepada ulama

---

[26] Mahmud Sujuti, *Politik Tarekat Qadiriyyah Naqsabandiyah Jombang: Studi Tentang Hubungan Agama, Negara, dan Masyarakat* (Yogyakarta: Galang Press, 2001), 19.
[27] Abdurrahman Wahid, "Pesantren Sebagai Sub Kultur" dalam Dawam Raharjo (ed), *Pesantren dan Pembaharuan* (Jakarta: LP3Es, 1988), 32.
[28] Zainuddin Syarif, *Dimensi Manajemen Pesantren dari Tradisional hingga Modern* (Yogyakarta: Sunan Kalijogo Press, 2007), 51.
[29] Zainuddin Syarif, "Mitos Nlai-Nilai Kepatuhan Santri", *Tadris, Vol 7 Nomor 1* (Juni, 2012), 23.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam kehidupan sosial masyarakat Madura, setidaknya dapat disimpulkan dalam beberapa hal berikut:[30]

1. Sebagai "obat" dalam menghilangkan stres, bingung dan keragu-raguan (skeptis) yang kerap kali menimpa masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Dengan meminta saran, petuah dan petunjuk *(dhabu)* dari *keaeh*, maka sesorang menjadi yakin, dan mantap terhadap sikap yang akan diambil dalam menghadapi sesuatu.
2. Sebagai tempat meminta fatwa dan keputusan hukum yang berkaitan dengan masalah yang mereka hadapi. Ulama dipandang sebagai sosok yang memiliki pengetahuan tinggi dan pandangan yang luas serta pertimbangan yang bijak untuk memberikan soslusi atau pilihan pendapat bagi masyarakat.
3. Sebagai tempat *istikhārāh* "instan". Dalam hal ini masyarakat Madura memposisikan ulama sebagai tempat pertimbangan terakhir dalam memilih atau menentukan sesuatu yang berkenaan dengan masa yang akan datang, atau sesuatu yang akan dikerjakan. Ulama akan dimintakan petunjuknya dalam hal memilih lahan untuk tempat membangun rumah, menentukan ukuran dan hadap rumah, memilih jodoh, menentukan tanggal pernikahan, memulai pekerjaan, memberi nama anak yang baru lahir, dan seterusnya. Masyarakat akan merasa mantap dan *afḍal*, jika sikap atau keputusan yang mereka lakukan berdasarkan petunjuk *(dhabu)* dari ulama. Setidaknya atas restu mereka.

---

[30] Sebagai perbandingan dengan hasil pengamatan peneneliti dapat dibaca juga: Farid al-Junairi, "Peran Ulama dalam Pembinaan Moral:Mempersiapkan Madura untuk Mempertahankan Budaya Santri Berbasis Agamais (Studi di Kecamatan Kadur Pamekasan)" dalam karya-ilmiah.um.ac.id>Halaman Awal>2010>al-Junairi (5 Nopember 2014), 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Sebagai solusi konflik atau mediator. Sebagaimana dikenal umum, masyarakat Madura memiliki watak yang keras. Hal ini tidak jarng menimbulkan konflik horisontal dan sering pula berakhir dengan konflik fisik (carok). Kedua belah pihak yang berkonflik akan sulit untuk saling mengalah. Dalam kondisi seperti ini, campur tangan pihak ketiga kadang justru merunyamkan masalah. Di sini otoritas ulama dibuktikan. Ulama akan diterima oleh kedua belah pihak sebagai tempat *arbitrase* atau tempat mencari keadilan. Kebijaksanaan ulama yang membaca masalah tidak hanya pada apa yang terjadi saat itu, ditambah dengan sentuhan kasih sayang yang tidak memihak, serta pendekatan kekeluargaan yang tulus, akan terasa lebih efektif untuk mendamaikan dua kubu yang berkonflik.
5. Sebagai pengawal moral. Dalam otoritas ini ulama berperan untuk memberikan nasehat dan penguatan moral masyarakat melalui mimbar pengajian, khutbah Jum'at, pesan-pesan pernikahan dan sebagainya. Masyarakat Madura terkenal sangat fanatik. Ceramah agama, atau seruan kebajikan yang disampaikan oleh seseorang yang tidak mendapatkan "legitimasi" dari masyarakat akan berlalu begitu saja dan tidak mendapat respon semestinya. Hal itu akan berbeda, apabila disampaikan oleh ulama. Meskipun substansi materinya sama, atau bahkan lebih berbobot yang disampaikan orang alim tapi tidak digolongkan ulama (*keaeh, atau lora* yang memiliki trah atau nasab kepada *keaeh*).
6. Sebagai penyambung lidah rakyat. Ulama dalam hal ini diposisikan sebagai tempat menyampaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masyarakat. Terhadap permasalahan yang tidak menjadi domain ulama dan tidak terjangkau oleh masyarakat sendiri, seperti pengadaan sarana kesehatan, sarana perekonomian, dan sebagainya, ulama berperan sebagai tokoh masyarakat untuk menyampaikan aspirasinya kepada pemerintah atau otoritas yang berwenang. Pemerintah akan merespon dengan segera, apabila aspirasi masyarakat disampaikan lewat ulama. Dalam hal ini ulama diposisikan sebagai simbol kekuatan sosial masyarakat.

7. Sebagai kepanjangan tangan pemerintah. Ulama dalam perannya sebagai simbol kekuatan sosial, diposisikan sebagai *partner* pemerintah dalam menyampaikan program pemerintahan. Hampir semua program pemerintah disosialisasikan dengan melibatkan simbol-simbol tersebut. Demikian pula sebaliknya, suatu program yang tidak mendapat persetujuan dari ulama, tidak akan berjalan dengan baik.

Demikian pula dengan yang dilakukan masyarakat Pamekasan terhadap para ulama. Nama besar KH. Abd. Hamid Ahmad Mahfudz sebagai pengasuh pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata akan menjadi faktor penunjang utama dari kepatuhan para santri, alumni dan masyarakat Pamekasan terhadap seluruh kebijakan pengasuh pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Solusi yang Diterapkan Pengelola Maktab Nubdzatul Bayan Pondok Pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata Panaan Palengaan Pamekasan dalam Menangani Faktor Penghambat Manajemen Peserta Didik

Berdasarkan paparan data faktor penghambat pengelolaan peserta didik yang ada, pengelola Maktab Nubdzatul Bayan menempuh beberapa cara untuk mengasinya, seperti :

1. Untuk mengatasi semangat belajar peserta didik yang fluktuatif, para pembimbing dituntut ekstra sabar dalam membimbing. Pendekatan humanis dalam pola pengasuhan betul-betul dibutuhkan.
2. Untuk mengatasi kesulitan pembimbing dalam membuat rasa nyaman bagi peserta didik, pengelola menerapkan beberapa kebijakan: 1) memberlakukan sistem *roling* atau pertukaran pembimbing setiap 6 bulan sekali dalam jenjang *takhaṣṣuṣ* yang sama; 2) memberikan diklat atau seminar kependidikan yang menekankan pada kajian psikologi bagi seluruh pembimbing; 3) memaksimalkan tugas pengurus bidang keamanan. Pengawasan bagi santri yang terindikasi tidak kerasan lebih diperketat; 4) meningkatkan pelayanan pada peserta didik.
3. Untuk mengatasi perbedaan masing-masing peserta didik, pembimbing harus arif dan bijak dalam memutuskan sebuah kebijakan dalam memimpin kelompoknya, sehingga peserta didik merasa dibeda-bedakan.
4. Untuk memberikan solusi terhadap kesulitan pembimbing dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, pembiming harus betul betul jeli dan peka terhadap kemauan peserta didik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kesabaran dan penguasaan pembimbing terhadap variasi metode dan strategi pembelajaran menjadi solusi yang efektif dalam mengatasi kendala ini. Demikian pula, peserta didik seiring semakin bertambahnya pengetahuan dan adaptasi dengan lingkungan yang semakin baik pula, akan memberikan rasa senang dalam belajar.

Beberapa solusi yang diterapkan pengelola Maktab Nubdzatul Bayan, dalam menangani penghambat manajemen peseta didiknya, menekankan pada pola relasi antara pembimbing dengan peserta didik. Dalam teori sosial-belajar, pembimbing menganggap anak asuhnya sebagai klien, bukan pasien. Dengan pola ini, pembimbing menghargai setiap potensi yang terdapat pada masing-masing anak asuhnya. Berbeda dengan pasien, klien terlebih dahulu diidentifikasi unsur kelebihan dan potensinya, untuk kemudian ditumbuhkembangkan. Demikian pula kelemhan yang ada, diminimalisir dengan kesadaran penuh oleh klien. Sementara pasien akan dianggap sebagai orang yang lemah dan perlu dibantu dalam segala hal pemenuhan kebutuhannya.[31]

[31] Singgih D. Gunarsih, *Dasar-Dasar Perkembangan Anak*, 190. Baca juga: Hergenhahn, B. R. dan Matthew H. Olson, *An Intruduction to Theories of Learning*, 230.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id