

BAB V

PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dipaparkan proposisi temuan akhir. Proposisi temuan akhir digunakan untuk menyusun konsep berdasarkan pada informasi empiris yang diperoleh selama penelitian di lapangan. Pada bagian ini akan diuraikan secara berurutan mengenai pertanyaan penelitian, yakni peran pemimpin pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tipe kepemimpinan pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kualitas sumberdaya manusia di pondok pesantren. Adapun uraian dari masing-masing pertanyaan penelitian tersebut, sebagai berikut:

A. Peran Pemimpin Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Kualitas

Sumber Daya Manusia

Kemajuan dan kesuksesan suatu lembaga pendidikan pondok pesantren tak lepas dari peran penting seorang pemimpin. Pemimpin Pondok Pesantren merupakan figur yang paling menentukan bagi berkembang atau tidaknya sebuah lembaga. Pemimpin Pondok Pesantren memiliki kewajiban-kewajiban dan bertanggung jawab pada segala bidang termasuk perkembangan pengurus dan santri serta berperan besar dalam membina akhlak santri.

Peran seorang pemimpin pondok pesantren dalam membentuk karakter santri dapat ditunjukkan pada siap kegiatan sehari-hari santri di pondok pesantren. Di dalam pondok pesantren sangat padat dalam urusan kegiatan mulai dari bangun tidur dan sampai malam kegiatan santri tidak ada hentinya kecuali saat istirahat. Jadwal kegiatan di pondok pesantren sudah di program sesuai

dengan visi misi pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Salah satu sikap yang di miliki santri yaitu sikap kemandirian. Sebagaimana pendapat Mastuhu¹ bahwa kemandirian di lingkungan pesantren tampak bahwa sejak awal santri sudah dilatih mandiri. Santri mengatur dan bertanggung jawab atas keperluannya sendiri, seperti mengatur uang belanja, memasak, mencuci pakaian, merencanakan belajar dan sebagainya. Ketika menjadi santri, santri akan dididik supaya mampu mengurus diri sendiri di dalam setiap kegiatan lingkungan sekitar pondok maupun kegiatan diluar pondok pesantren.

Sebagaimana yang terdapat di Pondok Pesantren Darul Falah dan Pondok Pesantren Al-Ma'arif. Santri harus mempunyai kepribadian yang mandiri. Pemimpin memiliki peran yang sentral dalam keberhasilan dalam mencetak kualitas santri. Santri Pondok Pesantren Darul Falah dan Pondok Pesantren Al-Ma'arif memiliki jadwal kegiatan yang sangat padat sebagaimana yang yang di paparkan pada tabel 4.2 dan tabel 4.13. Semua kegiatan yang sudah terjadwal harus diikuti dan dilaksanakan. Jika santri melanggar akan mendapat sanksi sesuai dengan kebijakan yang ada di pondok pesantren. Dengan adanya jadwal kegiatan yang ada santri di harap mampu dan terampil dalam membagi waktu dan dituntut harus disiplin dan mandiri. Sehingga kegiatan yang sudah di programkan dapat tercapai secara maksimal dan hasilnya santri memiliki kualitas sumberdaya yang handal.

¹ Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren: Suatu Kajian Tentang Unsur dan Nilai Sistem Pendidikan Pesantren*, (Jakarta: INIS, 1994), 64

Seorang pemimpin di pondok pesantren bertanggung jawab dalam segala hal. Sesuai dengan perannya sebagai pimpinan di pondok pesantren sosok seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam setiap keputusan yang di berikan, hal ini berdasarkan pendapat Rivai² bahwa kepemimpinan seseorang sangat besar perannya setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu peran seorang pemimpin. Kyai sebagai pemimpin di dalam Pondok selalu menerapkan jiwa tanggung jawab yang luar biasa terhadap semuanya. Keberhasilan dari pondok pesantren berasal dari peran dan tanggung jawab pemimpin dalam pengambilan keputusan dan kebijakan. Pondok Pesantren Darul Falah dan Pondok Pesantren Al-Ma'arif pemimpin memiliki sikap tanggung jawab yang besar terhadap kebijakan yang ada di pondok pesantren. Setiap permasalahan yang ada di pondok pesantren pemimpin memiliki peran dalam menentukan kebijakan sebagaimana yang di paparkan pada bab IV.

Kepemimpinan di pondok pesantren sangat berpengaruh di dalam kehidupan suatu pondok pesantren. Pimpinan sekaligus pemegang kendali dalam melaksanakan segala kegiatan yang ada di dalam pondok. Pimpinan di pondok pesantren merupakan sosok yang kuat dan sangat disegani baik oleh Ustadz maupun santri sesuai dengan pendapat Ziemek³ bahwa kepemimpinan

² Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2006), 150

³ Ziemek, M, *Pesantren dalam Perubahan Sosial*. (Jakarta: Perhimpunan Pengembangan Pesantren dan Masyarakat. 1986),138

seorang kyai juga dapat digambarkan sebagai sosok kyai yang kuat kecakapan dan pancaran kepribadiannya sebagai seorang pimpinan pesantren, yang hal itu menentukan kedudukan dan kaliber suatu pesantren. Sosok kyai sebagai pimpinan pondok merupakan gambaran bagi santri dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas di dalam pondok terutama dalam membentuk kualitas sumber daya manusia.

Pimpinan pondok memiliki peranan yang sangat besar. Sebagai pimpinan di pondok pesantren harus bisa menjadi pembimbing dan suri tauladan bagi santri dalam segala hal. Pemimpin (kyai) merupakan orang tua maupun guru yang dapat mendidik santri, sesuai dengan pendapat Kartono⁴ bahwa pemimpin yang baik adalah seorang guru yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan dan mendorong (memotivir), dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu. Dengan demikian kyai merupakan cerminan bagi santri sehingga apa yang dilakukan pemimpin di dalam pondok pesantren pasti banyak di contoh santri-santrinya.

Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mencontoh dan menerapkan sifat-sifat Rosulullah kepada santri di dalam pondok. Dengan mendidik dan memberi contoh sifat Rosulullah, maka santri dapat meniru dan mencontoh apa yang telah dilaksanakan oleh Kyai sebagai pimpinan pondok sesuai dengan pendapat Bandura dalam buku Hall & Linzey⁵ bahwa subjek-subjek yang

⁴ Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada. 2008), 47

⁵ Hall, Calvin S. & Lindzey, Gardner. *Teori-Teori Sifat dan Behavioristik*. (Yogyakarta: Penerbit Kanisius (Anggota IKAPI) 1993), 281

dibiarkan mengamati serangkaian respon tak lazim yang dilakukan oleh orang lain (model) cenderung melakukan respon-respon yang sama ini apabila ditempatkan dalam situasi yang sama. Anak-anak dapat mempelajari respon-respon baru hanya dengan mengamati orang lain.

B. Tipe Kepemimpinan Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Kualitas

Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinannya. Karena ia merupakan pemimpin di lembaganya, maka ia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik. Sebagaimana telah diuraikan pada bab IV terdapat beberapa temuan dapat menjadikan data yang menarik jika dibahas secara komprehensif dan sistematis, kemudian temuan-temuan yang ada di lapangan akan dikaitkan dengan substansi teori. Pondok pesantren darul falah dan pondok pesantren Al-Ma'arif memiliki tipe kepemimpinan yang berbeda tetapi pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan diskripsi pada bab IV tentang kepemimpinan pondok pesantren darul falah dan pondok pesantren Al-Ma'arif. Hasil pengamatan peneliti bahwasannya tipe kepemimpinan pondok pesantren Darul Falah dengan kepemimpinan Karismatik. Menurut Jay A. Conger kharismatik yang berarti anugerah. Secara tidak langsung beliau diberi kelebihan oleh Allah dengan ketinggian ilmunya dan akhlaknya, sehingga tidak hanya menjadi teladan, tapi

patut untuk diteladani, ini merupakan anugerah Allah SWT. Jadi menurut Jay. A. Conger beliau adalah sosok pemimpin yang kharismatik karena memiliki kepribadian yang berwarnawarni serta memiliki ilmu pengetahuan yang mendalam. Sedangkan menurut teori Max Weber, seseorang dianggap kharismatik jika dia memiliki kepribadian yang unik yang mempunyai kualitas yang luar biasa yang mana tidak semua orang bisa memiliki kepribadian tersebut.

Istilah karismatik menunjuk kepada kualitas kepribadian seseorang, karena posisinya yang demikian inilah maka ia dapat dibedakan dari orang kebanyakan. Karena kepribadian yang unggul itu dianggap memiliki kekuatan *supra natural*, manusia luar biasa istimewa dan sekurang kurangnya istimewa dipandang masyarakat.⁶ Kepemimpinan model ini tidak dapat diwariskan pada pimpinan bawahannya, karena pada dasarnya itu merupakan anugerah pada diri seseorang. Seperti halnya di pondok pesantren Darul Falah bahwa kepemimpinan pondok pesantren di bawah asuhan KH. Munawar Zuhri yang merupakan putra pertama pendiri pondok pesantren yaitu romo K.H Gufron Aly. Secara tidak langsung kepemimpinan yang sekarang merupakan warisan atau turun temurun dari ayahnya. Selain itu kepemimpinan KH. Munawar Zuhri yang kharismatik karena beliau memiliki beberapa kepribadian yang sholeh, tawadhu', bertanggung jawab dll. hal inilah yang membuat para pengikutnya patuh dan sangat menghormati beliau.

⁶ Sukamto, *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren*, (Jakarta: Pustaka LP3ES, 1999),

Menurut Yukl Ciri dan perilaku kepemimpinan karismatik adalah para pemimpin akan lebih besar kemungkinannya memiliki kebutuhan yang kuat akan kekuasaan, keyakinan diri yang tinggi dan pendirian yang kuat dalam keyakinan dan idealism mereka sendiri mereka sendiri yang mempunyai ciri perilaku sebagai berikut:

1. Menyampaikan sebuah visi yang menarik
2. Menggunakan bentuk komunikasi yang kuat dan ekspresif saat mencapai visi dan misi lembaga.
3. Mengambil resiko pribadi dan membuat pengorbanan diri untuk mencapai visi dan misi lembaga.
4. Memperlihatkan keyakinan akan pengikut
5. Pembuatan model peran dari perilaku yang konsisten dari visi tersebut
6. Mengelola kesan pengikut akan pemimpin
7. Membangun identifikasi dengan kelompok atau organisasi
8. Memberikan kewenangan tanggung jawab kepada pengikut.⁷

Sesuai dengan konsep kekuasaan pemimpin menurut al-Ghazali adalah menguasai hati masyarakat mempunyai wibawa (kharismatik) sehingga mereka dapat mentaati dan menghormati semua peraturan yang telah ditetapkan. Apabila inti dari kekuasaan kepemimpinan merupakan sebuah popularitas maka itu tercela sebab akan menimbulkan sifat tamak, sombong dan syirik (menyekutukan Tuhan), tetapi bisa menjadi terpuji bila orang yang memegang

⁷ Yukl Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks, 2005) , 294

kekuasaan itu telah ditunjuk oleh Allah dan menggunakan kekuasaan itu untuk *li maslahatil 'ammah* (demi kepentingan umum).⁸

Berdasar pendapat Al-Imam Ghozali tersebut menginspirasi pola pikir santri bahwa ketaatan patuh tunduk terhadap kiainya, dipandang sebagai suatu ketaatan mutlak yang di nilai sebagai ibadah. Sebagai ibadah inilah, kegiatan mencari ilmu selama bertahun-tahun dapat dimengerti oleh santri, kecintaan terhadap ilmu pengetahuan dan agama yang begitu kuat merupakan landasan untuk memahami kehidupan yang serba ibadah. Kecintaan ini kemudian dimanifestasikan dalam berbagai bentuk, termasuk penghormatan terhadap diri alim ulama, ahli-ahli ilmu agama, kesediaan untuk berkorban, bekerja keras untuk menguasai berbagai pengetahuan, dan kesediaan untuk mengembangkannya dalam lembaga yang sama, tanpa memperdulikan rintangan dan hambatan yang bakal mereka hadapi. Kecintaan terhadap pengetahuan agama ini juga dapat dibuktikan dengan kesediaan seorang santri untuk mengaji pada kiai secara berlama-lama, semua itu berdasar pada pendapat Imam Al-Ghazali di atas, dapat dipahami bahwa kekuasaan pemimpin itu *muqaddas* (suci) karenanya wajib ditaati segala perintah-perintahnya. Sehingga dipondok pesantren Darul Falah santri selalu taat dan patuh terhadap seorang kyai.

Kepemimpinan di Pondok Pesantren Al-Ma'arif sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan KH. Ahmad Zamroji, dimana tipe kepemimpinan yang digunakan adalah tipe kepemimpinan yang demokratis. Hal ini sangat penting

⁸ Imam Ghazali, *Ihya 'Ulum al-Din*, Juz 3, bab *Damul Jah wa Riya'* Ad-Darul Fikri:2008), 268

dilakukan, sebab kepemimpinan yang demokratis dan dinamis dapat memberikan ruang gerak yang luas dalam mengembangkan sumber daya manusia di pondok pesantren yang lebih baik dan maju.

Berdasarkan teori kepemimpinan pada bab II bahwa kepemimpinan diartikan sebagai suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, mengkoordinir, dan mengendalikan orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pengetahuan atau pendidikan serta agar kegiatan yang dilaksanakan lebih efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran.⁹ Kepemimpinan di Pondok Pesantren Al-Ma'arif menerapkan kepemimpinan yang demokratis. Di mana dalam lembaga pondok pesantren dalam memutuskan suatu masalah di landaskan pada musyawarah mufakat. Dan pemimpin bertanggung jawab atas keputusan yang di ambil. Pondok Pesantren Al-Ma'arif juga merupakan amanah dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan baik dan sungguh-sungguh. Sebab pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan perubahan arah yang positif baik sikap, perilaku maupun pola fikir warga masyarakat sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama Islam dan juga norma-norma yang berlaku dimasyarakat.

Kepemimpinan demokratis adalah salah satu tipe kepemimpinan dimana kebijakan dan keputusan disesuaikan dengan kebutuhan anggota dengan kata lain pemimpin bersama-sama dengan anggota kelompok ambil bagian secara aktif di dalam perumusan dan penetapan kebijakan, keputusan-

⁹ Evendy M. Siregar, *Bagaimana Menjadi Pemimpin Yang Berhasil*, (PD. Mari Belajar, Jakarta, 1989), 153.

keputusan penting dan program kerja lembaga yang dipimpinnya¹⁰ Jadi kepemimpinan yang demokratis yaitu pemimpin yang dinamis, terbuka, mau menerima pendapat. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Ma'arif didukung oleh bekal pengetahuan, kepribadian, interaksi dan kerjasama yang baik dan juga budi pekerti yang luhur dalam kehidupan sehari-hari. Sebab dengan kepemimpinan yang demokratis, semua unsur atau sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren ikut merasa memiliki dan memelihara serta melestarikan semua potensi yang ada sehingga kemajuan dalam mengembangkan sumber daya manusia dapat dicapai secara maksimal.

Kepemimpinan tidak ada asas yang universal, yang nampak ialah proses kepemimpinan dan pola hubungan antar pemimpinnya. Seorang pemimpin harus mewakili kelompoknya sendiri. Mewakili kelompoknya mengandung arti bahwa si pemimpin mewakili fungsi administrasi secara eksekutif. Ini meliputi koordinasi dan integrasi berbagai aktivitas, kristalisasi kebijaksanaan kelompok dan penilaian terhadap macam peristiwa yang baru terjadi dan membawakan fungsi kelompok. Selain itu seorang pemimpin juga merupakan perantara dari orang dalam kelompoknya di luar kelompoknya.¹¹

Jadi, dapat dipahami bahwa tipe kepemimpinan di pondok pesantren Al-Ma'arif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan tipe kepemimpinan demokratis. Tipe kepemimpinan ini tidak cukup dengan hanya

¹⁰ Dirawat, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (CV. Usaha Nasional: Surabaya, 1989), 26

¹¹ Evendy M. Siregar. *Bagaimana Menjadi Pemimpin Yang Berhasil* (PD. Mari Belajar, Jakarta, 1989), 152.

menguasai teori kepemimpinan, tetapi ia juga harus berani tampil dan juga terampil dalam menerapkan situasi praktis di lapangan kerja dan etos kerja yang tinggi untuk membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Idealnya, seorang pemimpin di samping memiliki bekal kepemimpinan tentang ilmu kepemimpinan, juga memiliki pengalaman serta mampu menerapkannya di lembaga yang dipimpinnya. Selain itu, potensi kepemimpinan juga tidak lepas dari anugerah dan kelebihan yang Allah Swt yang diberikan kepada setiap orang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan peningkatan kualitas sumberdaya manusia pondok pesantren Darul Falah dan Pondok Pesantren Al-Ma'arif menerapkan tipe kepemimpinan yang berbeda. Tipe kepemimpinan di pondok pesantren Darul Falah menerapkan tipe kepemimpinan karismatik sedangkan Tipe kepemimpinan di Pondok Pesantren Al-Ma'arif menerapkan tipe kepemimpinan demokratis.

C. Kualitas Sumberdaya Manusia Di Pondok Pesantren

Pendidikan merupakan investasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat penting bagi kemajuan suatu daerah dan bahkan pada suatu negara. Pembangunan di bidang pendidikan harus berjalan signifikan dan terarah. Pondok Pesantren merupakan sebagai lembaga pendidikan Islam yang ada di Indonesia, pesantren diakui memiliki andil yang besar terhadap perjalanan sejarah bangsa Indonesia. Pesantren tidak hanya melahirkan tokoh-tokoh nasional yang paling berpengaruh di negeri ini, tetapi juga diakui telah berhasil membentuk watak tersendiri. Dalam perkembangannya pendidikan di pondok

pesantren mengalami tantang dalam sistem pendidikannya. Dari sinilah timbul berbagai model pengelolaan pesantren, baik dalam bentuk perubahan “kurikulum” pesantren yang lebih berorientasi kepada “kekinian”. Kaidah hukum “*Al- Muhafadzatu 'ala al- qadim alashalih wa al-akhzu bi al-jadid al-ashlah'*”, artinya: “melestarikan nilai-nilai Islam lama yang baik dan mengambil nilai-nilai baru yang lebih baik. Seperti halnya di Pondok Pesantren Darul Falah dan Pondok Pesantren Al-Ma’arif dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan di pondok pesantren tetap menggunakan kitab kitab klasik (kitab kuning) sebagai rujukan dalam mempelajari ilmu agama.

Pesantren dalam transformasinya sebagai suatu lembaga dan komunitas, sangat berperan aktif menjadi penggerak peningkatan kesejahteraan sosial masyarakat dan pesantren merupakan kekuatan sosial yang cukup besar dari sisi kuantitas, dan akumulasi tata nilai sebagai lembaga *tafaqquh fid din* penerus risalah Nabi Muhammad SAW. Sudah menjadi rahasia umum bahwa Pesantren telah lama memiliki kontribusi penting berpartisipasi dalam mencerdaskan bangsa. Pondok pesantren adalah salah satu di antara aspirasi umat dalam mencari pola, model, dan sistem pendidikan. Sistem dan pola pendidikan di pondok pesantren bertitik tolak kepada pengalaman dan ilmu sang kiai sebagai pengelola dan pengasuh. Juga sekaligus sebagai sentral figur bagi para santri, guru, atau pembantu pondok langsung maupun tidak langsung. Di antara peran dan fungsi pondok pesantren adalah sebagai lembaga dakwah.

Pondok Pesantren Darul Falah dan Pondok Pesantren Al-Ma’arif merupakan lembaga dakwah islam dan pendidikan islam. Tujuan utama dari

Pendidikan Islam adalah pembentukan ahlaq dan budi pekerti yang sanggup menghasilkan orang-orang bermoral, laki-laki dan perempuan, jiwa yang bersih, kemauan keras, cita-cita yang benar, dan ahlaq yang tinggi.¹² Sebagaimana Pendidikan yang ada di Pondok Pesantren Darul Falah dan Pondok Pesantren Al-Ma'arif merupakan pendidikan yang mengedepankan pendidikan akhlaq. Sistem pembelajaran yang digunakan Pondok Pesantren Darul Falah dan Pondok Pesantren Al-Ma'arif menggunakan metode pendidikan bandongan dan sorogan. Metode bandongan adalah metode transfer keilmuan atau proses belajar mengajar yang ada di pesantren yang mengajarkan khusus pada kitab kuning. Kiai tersebut membacakan, menerjemah, dan menerangkannya. Sedangkan, santri atau murid mendengarkan, menyimak, dan mencatat apa yang disampaikan oleh kiai yang memberi pengajian tersebut. Sedangkan metode sorogan, setiap santri akan mendapat kesempatan untuk belajar secara langsung dengan ustaz atau kiai tertentu yang ahli dalam mengkaji kitab kuning, khususnya santri baru dan santri yang benar-benar ingin mendalami kitab klasik. Dengan metode ini, kiai tersebut dapat membimbing, mengawasi, dan menilai kemampuan santri secara langsung. Metode ini sangat efektif untuk mendorong peningkatan kualitas santri tersebut.

Untuk menyiapkan sumber daya manusia yang produktif, terdapat parameter yang digunakan dengan rumus konseptual. Adapun rumus atau

¹² Al-Abrasyi, M. Athiyah. *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam*. (Jakarta : Bulan Bintang, 1984), 103

parameter konseptual untuk meningkatkan sumber daya manusia yang produktif tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kualitas iman dan taqwa
- 2) Peningkatan kualitas hidup
- 3) Peningkatan kualitas kerja
- 4) Peningkatan kualitas karya
- 5) Peningkatan kualitas pikir.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui kualitas sumberdaya manusia yaitu di bidang pendidikan. Berdasarkan teori yang di paparkan pada bab II hal 55 “kualitas sumber daya manusia sebuah bangsa dapat diukur dari tingkat pendidikan, kesehatan dan ekonomi dari bangsa yang bersangkutan”. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pondok pesantren Darul Falah dan Pondok Pesantren Al-Ma’arif terdapat pendidikan madrasah diniyah. Madrasah Diniyah adalah lembaga pendidikan keagamaan yang diharapkan mampu secara menerus memberikan pendidikan agama Islam kepada anak didik diberikan melalui sistem klasikal serta menerapkan jenjang pendidikan.¹³

Pondok pesantren Darul Falah dan Pondok Pesantren Al-Ma’arif salah satu pogramnya yaitu pendidikan madrasah diniyah. Yang mana dari masing-masing pondok pesantren memiliki sistem pembelajaran dan tingkat yang berbeda. Sebagaimana yang dipaparkan Pada bab IV tentang tingkatan dan

¹³ M. Jamhuri, *Upaya Pendidikan Madrasah Diniyah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*. Jurnal Al-Murabbi: Jurnal Pendidikan Agama Islam Universitas Yudharta Pasuruan, E-ISSN (Online) : 2548-1371 Volume 2, Nomor 2, Juni 2017, 8

pelajaran madrasah diniyah di pondok pesantren Darul Falah dan Pondok Pesantren Al-Ma'arif. Dalam pondok Pesantren Darul Falah terdapat 3 tingkatan pendidikan yaitu tingkat tsanawiyah ditempuh selama tiga tahun ,tingkat aliyah di tempuh selama 3 tahun dan tingkat ma'had aly di tempuh selama 2 tahun. Materi dan pencapaian sesuai dengan tingkatan pendidikan. Di pondok pesantren al-Ma'arif ada tiga tinkatan pendidikan yaitu tingkat ula di tempuh selama 4 tahun, tingkat wustho di tempuh selama 3 tahun dan tingkat ulya di tempuh selama 3 tahun. Pada dasarnya tujuan kedua pondok pesantren menerapkan pendidikan madrasahdiniyah tersebut sama yaitu untuk memperdalam ilmu agama. Sehingga santri memiliki kemampuan yang luas dan mendalam terkait ilmu pengetahuan agama. Dan di harapkan dapat meningkatkan ketaqwaan dan kualitas sumberdaya manusia yang baik.

Pogram lain yang ada di Pondok Pesantren Darul Falah dan Pondok Pesantren Al-Ma'arif adalah tahfidil qur'an dan tartilil qur'an. Kedua pogram tersebut dilaksanakan untuk menjadi bekal dalam berkehidupan dan bermasyarakat. Semua kegiatan yang terdapat di Pondok Pesantren Darul Falah dan Pondok Pesantren Al-Ma'arif pada dasarnya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. para santri dan ustadz. Di harapkan lulusan Pondok Pesantren Darul Falah dan Pondok Pesantren Al-Ma'arif memiliki kualitas sumberdaya manusia yang handal dan dapat bermanfaat di kemudian hari.