

**MANAJEMEN PONDOK PESANTREN HABIBI CENTER DALAM  
PENERAPAN TAHFIZ QURAN DI GAMpong SEUPEU, KECAMATAN  
KUTA BARO, KAB. ACEH BESAR**

**Skripsi**

**CUT NITA RAHMI  
(431206895)**

Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Jurusan Manajemen Dakwah



**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

**2017**

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Manajemen Pondok Pesantren Habibi Center dalam Penerapan Tahfiz Quran di Gampong Seupeu, Kecamatan Kuta Baro, Kab. Aceh Besar”. Masalah dalam penelitian ini, yaitu : (1) Bagaimana manajemen pembinaan Tahfiz Qur’an di Pondok Pesantren Habibi Center, Desa Seupeu, Kec. Kuta Baro, Kab. Aceh Besar? (2) Bagaimana persepsi para tahfiz terhadap manajemen di Pondok Pesantren Habibi Center, Desa Seupeu, Kec. Kuta Baro, Kab. Aceh Besar?. Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui manajemen pembinaan Tahfiz Qur’an di Pondok Pesantren Habibi Center, Desa Seupeu, Kec. Kuta Baro, Kab. Aceh Besar. (2) untuk mengetahui persepsi para tahfiz terhadap manajemen di Pondok Pesantren Habibi Center, Desa Seupeu, Kec. Kuta Baro, Kab. Aceh Besar. Metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sementara itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa Manajemen di Pondok Pesantren Habibi Center terdiri dari beberapa aspek, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Perencanaan meliputi fasilitas belajar, jumlah santri, ustaz, metode belajar, dan kegiatan-kegiatan rutin lainnya. Pengorganisasian dilakukan dengan memberikan tanggung jawab pada masing-masing bidang, seperti adanya bidang bertugas mengajar, bidang pendanaan, dan bidang memasak. Manajemen pengarahan/pengendalian dalam proses pembinaan tahfiz Qur’an dilakukan secara rutin, pada umum pengarahan dilakukan setelah salat dan berdoa bersama di Musalla Pondok Pesantren. Selanjutnya, bagian manajemen yang terakhir yaitu pengawasan. Pada aspek ini, proses pengawasan yang selama ini diterapkan di Pondok Pesantren Habibi Center yaitu dengan cara melibatkan diri pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh santri Tahfiz. Selain itu, pengawasan juga dilakukan melalui orang tua santri. Selanjutnya, Persepsi santri Tahfiz Qur’an terhadap manajemen yang diterapkan di Pondok Pesantren Habibi Center sudah tergolong baik. Hal ini dikarenakan bahwa manajemen yang selama ini diaplikasikan dalam berbagai bentuk kegiatan mendapat respons positif dari kalangan santri.

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORETIS</b> .....	<b>6</b>
2.1 Pengertian Manajemen .....	6
2.2 Unsur-Unsur Manajemen.....	9
2.3 Fungsi Manajemen.....	11
2.3.1 Perencanaan ( <i>planning</i> ) .....	11
2.3.2 Pengorganisasian ( <i>organizing</i> ) .....	15
2.3.2.1 Asas-Asas Organisasi .....	18
2.3.3 Pengarahan ( <i>directing</i> ) .....	21
2.3.4 Motivasi ( <i>motivating</i> ) .....	24
2.3.5 Pengendalian ( <i>controlling</i> ) .....	28
2.3.5.1 Asas-Asas Pengendalian.....	30
2.3.5.2 Jenis-Jenis Pengendalian .....	32
2.4 Pengertian Tahfiz Quraan .....	34
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>37</b>
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	37
3.2 Sumber Data/Informan .....	37
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4 Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>41</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.1.1 Profil Pondok Pesantren Habibi Center .....	41
4.1.1.1 Sejarah Pondok Pesantren Habibi Center .....	41
4.1.1.2 Visi dan Misi Pondok Pesantren Habibi Center .....	42

4.1.1.3 Ruang Lingkup Kegiatan Pondok Pesantren Center	Habibi 42
4.1.3 Struktur Organisasi Pondok Pesantren Habibi Center	43
4.1.2 Data Penelitian	43
<hr/>	
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	46
4.2.1 Manajemen Pembinaan Tahfiz Qur'an di Pesantren Center	Habibi 46
4.2.1.1 Perencanaan ( <i>planning</i> )	46
4.2.1.2 Pengorganisasian ( <i>organizing</i> )	50
4.2.1.3 Pengarahan ( <i>directing</i> )	51
4.2.1.4 Pengawasan ( <i>controlling</i> )	51
4.2.2 Persepsi Tahfiz Terhadap Manajemen Pondok Pesantren Habibi Center	52
<hr/>	
<b>BAB V PENUTUP</b>	<b>58</b>
5.1 Simpulan	58
5.2 Saran	59
<hr/>	
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>60</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan salah satu cara yang tepat untuk mendapatkan mutu sumber daya manusia untuk kebutuhan pembangunan. Kebutuhan pembangunan yang dimaksud mencakup semua aspek kehidupan manusia yang dapat direalisasikan melalui pendidikan, baik itu pendidikan formal maupun nonformal. Harapan masyarakat terhadap mutu pendidikan nonformal sudah sedemikian jauh, namun apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut bisa menimbulkan keresahan nasional. Landasan utama untuk merealisasikan harapan tersebut berpangkal pada kemauan manusia untuk mengoptimalkan berbagai potensi yang dimilikinya agar dapat menampilkan prestasi atau potensi.

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien<sup>1</sup>. Sementara itu, konsep manajemen yang dikemukakan oleh Husaini Usman yaitu, manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan (P3) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam arti sempit adalah manajemen sekolah/madrasah yang meliputi: perencanaan program sekolah/madrasah, pelaksanaan program sekolah/madrasah, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2009) hlm:2

<sup>2</sup> Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013) hlm:6

Sementara itu, Ahmad Ibrahim Abu Sinn mengungkapkan bahwa teori manajemen Islam bersifat universal dan komprehensif dan memiliki karakteristik sebagai berikut. (1) Manajemen dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat, manajemen merupakan bagian dari sistem sosial yang dipenuhi dengan nilai, etika, akhlak dan keyakinan yang bersumber dari Islam. (2) Teori manajemen islam menyelesaikan persoalan kekuasaan dalam manajemen, tidak ada perbedaan antara pemimpin dan karyawan. Perbedaan level kepemimpinan hanya menunjukkan wewenang dan tanggung jawab. Atasan dan bawahan saling bersekutu tanpa ada pertentangan dan perbedaan kepentingan. Tujuan dan harapan mereka adalah sejenis dan akan diwujudkan bersama. (3) Pegawai dan karyawan menjalankan pekerjaan mereka dengan keikhlasan dan semangat profesionalisme, mereka ikut berkontribusi dalam menetapkan keputusan, dan taat kepada atasan sepanjang mereka berpihak pada nilai-nilai syariah. (4) Kepemimpinan dalam Islam dibangun dengan nilai-nilai syura dan saling menasehati, dan para atasan bias menerima kritik dan saran demi kemasalahan masyarakat publik<sup>3</sup>.

Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi telah berdampak pada semua aspek kehidupan masyarakat. Para orang tua lebih mengutamakan pendidikan formal bagi anak-anak semenjak usia dini dan mengesampingkan pendidikan nonformal seperti pesantren. Ketidak berimbangan asupan ilmu agama dengan ilmu duniawi menjadi sebuah masalah bagi perkembangan anak. Hal ini dapat dilihat dalam kehidupan sehari yaitu sedikitnya minat menghafal quran generasi muda saat ini. Hal ini tentunya tidak terlepas dari kurangnya perhatian

---

<sup>3</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2002) hlm:249

orang tua terhadap anak-anaknya untuk menghafal quran atau sulitnya ditemukan lembaga-lembaga yang bergerak dibidang tahfiz quran. Oleh karena itu, Pesantren Habibi Center merupakan salah satu lembaga yang menyediakan kesempatan bagi generasi muda untuk dididik menjadi tahfiz-tahfiz yang berkompeten dalam menghafal quran.

Lembaga Habibi Center yang beralamat di jalan Blang Bintang Lama Km. 11,5 Desa Seupeu, Kemukiman Bueng Cala, Kecamatan Kuta Baro, Kabupaten Aceh Besar merupakan salah satu cabang dari pondok pesantren Sulaimanayah yang bernaung di bawah organisasi United Islamic Cultural Centre of Indonesia (UICCI) atau Yayasan Pusat Persatuan Kebudayaan Islam di Indonesia. Misi dari organisasi ini yaitu membentuk generasi yang berilmu dan bertaqwa dan visinya adalah (1) mendidik siswa dengan metode asrama untuk memahami agama Islam, (2). memberikan motivasi kepada para siswa untuk dapat mandiri, dan (3) pembinaan pendidikan di luar sekolah berupa pendidikan pelajaran yang diajarkan di sekolah.

Pada suatu kesempatan, penulis telah sempat berkunjung ke lembaga Habibi Center yang berada di jalan Blang Bintang Lama. Pada kesempatan itu pula, di setiap tempat seperti di ruang belajar, meja makan, meja piket, dan di teras asrama penulis melihat puluhan santri yang sedang asik dan begitu fokus menghafal ayat-ayat suci Al-Quran. Kegiatan-kegiatan yang demikian dilalui oleh para santri bukan hanya satu atau dua hari melainkan bulanan dan tahunan. Hal itu tentunya tidak terlepas dari sejauh mana minat para santri dan manajemen yang diterapkan di lembaga tersebut sehingga dapat menghasilkan generasi-generasi muda Provinsi Aceh yang berkompeten dalam menghafal Al-Quran. Berdasarkan apa yang telah diuraikan di

atas maka penulis tertarik untuk membuat penelitian terkait dengan manajemen dakwah yang diterapkan pada para tahfidz di lembaga Habibi Center dengan judul penelitian **“MANAJEMAN PONDOK PESANTREN HABIBI CENTER DALAM PENERAPAN TAHFIZ QUR’AN DI GAMpong SEUPEU, KECAMATAN KUTA BARO, KAB. ACEH BESAR”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah utama, antara lain bahwa minat para generasi muda untuk menghafal quran belum tumbuh dan berkembang dalam masyarakat Aceh. Fenomena ini agaknya memiliki korelasi dengan persepsi masyarakat terhadap menghafal quran yaitu berdosa bila apa yang telah dihafal menjadi lupa sehingga membuat para generasi muda takut menghafal quran.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.3.1 Bagaimana manajemen pembinaan Tahfiz qur’an di Pondok Pesantren Habibi Center, Desa Sepeu, Kec. Kuta Baro, Kab. Aceh besar?
- 1.3.2 Bagaimana persepsi para tahfiz terhadap manajemen di Pondok Pesantren Habibi Center, Desa Sepeu, Kec. Kuta Baro, Kab. Aceh besar?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

- 1.4.1 Untuk mengetahui manajemen pembinaan Tahfiz qur'an di Pondok Pesantren Habibi Center, Desa Sepeu, Kec. Kuta Baro, Kab. Aceh besar.
- 1.4.2 Untuk mengetahui persepsi para tahfiz terhadap manajemen di Pondok Pesantren Habibi Center, Desa Sepeu, Kec. Kuta Baro, Kab. Aceh besar.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

### 1.5.1 Manfaat Teoretis

- a. Untuk pengembangan dan bahan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya disiplin ilmu manajemen

### 1.5.1 Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengembangan manajemen organisasi.
- b. Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi peneliti lain yang terkait dengan manajemen.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Manajemen**

Konsep dasar atau landasan teori yang digunakan dalam penelitian yaitu teori-teori yang terkait dengan manajemen, khususnya teori manajemen organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa Pondok Pesantren Habibi Center merupakan sebuah organisasi yang mendidik generasi muda untuk menjadi tahfiz. Oleh karena itu, sebagai landasan teori digunakan teori-teori yang terkait dengan manajemen organisasi. Terdapat berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli terkait dengan manajemen. Manajemen seperti yang dikemukakan oleh James A.F. Stoner dan Charles yaitu. *Managemen is the process of planning, organizing, leading, and contolling the efforts of organization members and of using all other organizational resources toachieve staded organizational goals* (Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi)<sup>4</sup>. Lebih lanjut dikatakan bahwa *proses* adalah cara sistematis untuk menjalankan suatu pekerjaan. Dalam batasan manajemen di atas prosesnya meliputi:

- (1) *Perencanaan*, yaitu menetapkan tujuan dan tindakan yang akan dilakukan.
- (2) *Pengorganisasian* yaitu menggordinasikan sumber daya manusia serta sumber data lainnya yang dibutuhkan.
- (3) *Kepemimpinan*, yaitu mengupayakan agar bahwan bekerja sebaik mungkin.

---

<sup>4</sup> H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2009) hlm:2

- (4) *Pengendalian*, yaitu memastikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan jika tidak tercapai dilakukan tindakan perbaikan<sup>5</sup>.

Selain itu, Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard mengungkapkan bahwa manajemen adalah “*as working with and through individuals and groups to accomplish organizational goals*” (sebagai suatu usaha yang dilakukan dengan dan bersama individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi). Definisi tersebut tidaklah dimaksudkan hanya untuk satu jenis organisasi saja, tetapi dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi tempat individu dan kelompok tersebut menggabungkan diri untuk mewujudkan tujuan bersama.

Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Definisi manajemen tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut.

- (1) Manajemen merupakan sebuah proses. Artinya, seluruh kegiatan manajemen yang dijabarkan ke dalam empat fungsi manajemen dilakukan secara berkesinambungan dan semuanya bermuara kepada pencapaian tujuan perusahaan.
- (2) Pencapaian tujuan perusahaan dilakukan melalui serangkaian aktivitas yang dikelompokkan ke dalam fungsi-fungsi manajemen dan mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pengendalian.
- (3) Pencapaian tujuan dilakukan secara efektif dan efisien. Efektivitas menunjukkan tercapainya tujuan yang diinginkan melalui serangkaian

---

<sup>5</sup> H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2009) hal:2

tidnakan yang dilakukan oleh perusahaan. Sedangkan efisiensi menunjukkan pencapaian tujuan secara optimal dengan menggunakan sumber daya yang paling minimal.

- (4) Pencapaian tujuan perusahaan dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan<sup>6</sup>.

Sementara itu, George R. Terry manajemen merupakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh individu-individu yang menyumbang upayanya terbaiknya melalui tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya seperti apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana cara melakukannya<sup>7</sup>. Pengertian manajemen menurut Hasibuan yaitu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli seperti yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa bahwa manajemen merupakan suatu proses pelaksanaan fungsifungsi manajemen dengan memaksimalkan potensi sumber daya yang ada, untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya, baik berupa sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya harus bisa dimaksimalkan secara optimal dalam pemanfaatannya untuk mencapai tujuan organisasi apabila menginginkan organisasi itu tetap eksis<sup>8</sup>.

Sementara itu, Ahmad Ibrahim Abu Sinn mengungkapkan bahwa teori manajemen Islam bersifat universal dan komprehensif dan memiliki karakteristik sebagai berikut.

---

<sup>6</sup> Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2009) hlm:2

<sup>7</sup> George R. Terry. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003) hlm, 9

<sup>8</sup> H. Malayu Hasibuan, S.P. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) hlm,5.

- (1) Manajemen dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat, manajemen merupakan bagian dari system sosial yang dipenuhi dengan nilai, etika, akhlak dan keyakinan yang bersumber dari islam.
- (2) Teori manajemen islam menyelesaikan persoalan kekuasaan dalam manajemen, tidak ada perbedaan antara pemimpin dan karyawan. Perbedaan level kepemimpinan hanya menunjukkan wewenang dan tanggung jawab. Atasan dan bawahan saling bersekutu tanpa ada pertentangan dan perbedaan kepentingan. Tujuan dan harapan mereka adalah sejenis dan akan diwujudkan bersama.
- (3) Pegawai dan karyawan menjalankan pekerjaan mereka dengan keikhlasan dan semangat profesionalisme, mereka ikut berkontribusi dalam menetapkan keputusan, dan taat kepada atasan sepanjang mereka berpihak pada nilai-nilai syariah.
- (4) Kepemimpinan dalam Islam dibangun dengan nilai-nilai syura dan saling menasehati, dan para atasan bias menerima kritik dan saran demi kemasalahan masyarakat publik<sup>9</sup>.

## **2.2 Unsur-Unsur Manajemen**

Dalam manajemen secara umum terdapat unsure-unsur yang membantu setiap organisasi agar mampu membuat satu perencanaan, mampu untuk mengorganisir, memberikan pengarahan-pengrahan kerja, mengkoordinir dalam suatu usaha untuk melaksanakan yang telah ditetapkan sebelumnya, serta organisasi tersebut mampu

---

<sup>9</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Komtemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2002) hal: 249

pula untuk melaksanakan pengawasan dalam pelaksanaannya. Manajemen selalu dikaitkan dengan usaha bersama sekelompok manusia, yang mana merupakan suatu proses aktivitas guna mencapai sasaran atau suatu telaah yang direncanakan terlebih dahulu, adalah mencapai sasaran itu, diperlukan sejumlah sarana, fasilitas atau alat yang disebut juga sebagai unsur-unsur manajemen<sup>10</sup>. Hamzah Yakub mengemukakan unsur-unsur manajemen adalah sebagai berikut:

(1) *Man* (manusia)

Manusialah yang menjadi pelaku dan ia pulalah yang menetapkan tujuan di dalam proses kegiatan untuk mencapai yang telah ditetapkan. Tegasnya, faktor manusia mutlak, tidak akan ada manajemen tanpa manusia, sebab manusialah yang merencanakan, melakukan, menggunakan dan merasakan hal dari manajemen itu sendiri.

(2) *Money* (keuangan atau pembiayaan)

Dalam dunia modern, uang sebagai alat tukar dan alat pengukur nilai, sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan, di samping manusianya. Pengaruh dan peranan uang dalam pergaulan manusia sangat besar.

(3) Metode (cara kerja)

Metode yaitu cara melakukan suatu tujuan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara kerja yang tepat sangat menentukan kelancaran jalannya roda manajemen dalam suatu organisasi, sebab dengan cara yang ditata dengan baik maka akan menghasilkan produk yang baik pula sehingga tujuan tercapai dengan efektif dan efisien.

---

<sup>10</sup> T.Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta:PT Liberty, 1985) halaman. 23.

#### (4) Material (bahan-bahan atau perlengkapan)

Faktor material ini sangat penting, karena manusia tidak dapat melaksanakan tugasnya tanpa didukung oleh perlengkapan alat sehingga dalam proses pelaksanaan kegiatan oleh organisasi tertentu perlu disiapkan bahan perlengkapan apa-apa saja yang dibutuhkan.

#### (5) Mesin

Peranan mesin dalam zaman modern ini tidak dapat dirugaukan lagi, mesin dapat membantu manusia dalam pekerjaannya. Mendefinisikan waktu bekerja untuk menghasilkan sesuatu sehingga memperoleh keuntungan yang lebih banyak.

### **2.3 Fungsi Manajemen**

Pendapat para ahli terkait fungsi manajemen sangat bervariasi. Hal ini diperoleh dari berbagai sumber yang mendeskripsikan fungsi manajemen. Namun demikian, sejauh ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen berfungsi sebagai (1) perencanaan, (2) Pengorganisasian (*organizing*), (3) pengarahan (*directing*), (4) pemotivasian (*motivating*), dan (5) pengendalian (*controlling*). Lebih lanjut, fungsi-fungsi manajemen tersebut diuraikan sebagai berikut.

#### **2.3.1 Perencanaan (*planning*)**

Perencanaan merupakan usaha sadar dan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah

ditentukan sebelumnya<sup>11</sup>. Berdasarkan konsep perencanaan tersebut, lebih lanjut dikatakan bahwa setidaknya dari definisi perencanaan tersebut memuat empat pokok pikiran. *Pertama*, Suatu rencana tidak akan timbul dengan sendirinya melainkan lahir sebagai hasil pemikiran yang bersumber pada hasil penelitian yang telah dilakukan. Artinya, kegiatan penelitian harus mendahului perencanaan, atau paling sedikit sebagai bagian integral dari keseluruhan kegiatan perencanaan. Terlepas dari jenis penelitian yang dilakukan, yang jelas ialah bahwa bagi para manajerial selaku perencana mutlak perlu tersedia berbagai jenis informasi yang ada kaitannya dengan berbagai egi kehidupan organisasi.

*Kedua*, para manajer selaku perencana mutlak perlu memiliki keberanian megambil keputusan dengan segala resiko. Dikatakan demikian karena memang benar bahwa suatu rencana adalah keputusan yang hendak dilaksanakan di masa yang akan datang dan salah satu ciri masa depan ialah ketidakpastian. Keputusan yang diambil harus udah memperhitungkan secara matang berbagai hal seperti: (1) resiko apa yang diperkirakan harus dihadapi di masa depan, (2) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap risiko tersebut, dan persiapan pengabilan langkah-langkah tertentu jika berbagai risiko itu memang ternyata timbul. *Ketiga*, Orientasi suatu rencana ilaah masa depan. Perlu ditekankan bahwa perencanaan bukanlah usaha untuk meramalkan suatu masa depan secara umum, melainkan menentukan bentuk dan sifat masa depan yang diinginkan oleh organisasi. Akan tetapi, sesungguhnya perjalanan suatu organisasi merupakan suatu kontinum. Artinya, masa depan yang diinginkan oleh suatu organisasi harus merupakan kelanjutan masa sekarang dan

---

<sup>11</sup> Sondang P.Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2007), hal:36

masa sekarang merupakan kelanjutan dari masa lalu. Memang dalam suatu rencana tidak perlu digambarkan masa lalu dan masa sekarang. Akan tetapi, sejarah perjalanan organisasi harus dijadikan sebagai bahan pemikiran dalam menentukan arah yang hendak ditempuh di masa yang akan datang.

*Keempat*, rencana harus mempunyai makna bahwa apabila rencana itu dilaksanakan, ia akan mempermudah usaha yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan<sup>12</sup>. Pentingnya aspek perencanaan dalam sebuah organisasi seperti yang dikemukakan oleh Siswanto yaitu tujuan dari setiap organisasi dalam proses perencanaan merupakan hal yang sangat penting karena tujuan inilah yang menjadi pegangan dalam aktivitas selanjutnya. Tujuan yang ingin direalisasikan tersebut harus tetap diperhatikan dipedomani, dan dijadikan bacaan oleh setiap elemen organisasi, khususnya manajer yang memegang kemudi organisasi<sup>13</sup>.

Menurut Horald Kountz and Cyril, *planning is the function of manager which in values the selection from alternatives of objection, policies, procedures and programs* (perencanaan adalah fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan memilih alternatif-alternatif dari tujuan, kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur, dan program-program dan alternatif yang ada). Jadi masalah perencanaan adalah masalah memilih yang terbaik dari beberapa alternatif yang ada<sup>14</sup>. Menurut Luther Gullick dalam bukunya Sarwoto mengemukakan syarat-syarat perencanaan yang baik sebagai berikut :

- 1) Tujuannya dirumuskan secara jelas
- 2) Sifatnya harus sederhana (simple)

---

<sup>12</sup> Sondang P.Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2007), hal:37

<sup>13</sup> H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2009) hal:24

<sup>14</sup> Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen:Dasar, Pengertian, dan Masalah*, ( Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014) hal:92)

- 3) Memuat juga analisa-analisa dan penjelasan-penjelasan yang hendak dilaksanakan, pedoman-pedoman mengenai kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.
- 4) Mempunyai sifat fleksibel
- 5) Ada keseimbangan (balance) dalam planning itu baik, ke dalam (pada rencana itu) maupun ke luar (antara tujuan dan syarat)
- 6) Dari planning itu kita harus memperoleh kesan bahwa segala sesuatu yang tersedia digunakan seefisien dan seefektif mungkin<sup>15</sup>

Kontribusi positif dari sebuah perencanaan baik itu untuk perusahaan maupun organisasi yaitu:

- 1) Dengan perencanaan tujuan menjadi jelas, objektif, dan rasional.
- 2) Perencanaan menyebabkan semua aktivitas terarah, teratur, dan ekonomis.
- 3) Perencanaan akan meningkatkan daya guna dan hasil guna semua potensi yang dimiliki.
- 4) Perencanaan menyebabkan semua aktivitas teratur dan bermanfaat.
- 5) Perencanaan dapat menggambarkan keseluruhan perusahaan atau organisasi.
- 6) Perencanaan dapat memperkecil resiko yang dihadapi perusahaan.
- 7) Perencanaan memberikan landasan untuk pengendalian.
- 8) Perencanaan merangsang prestasi kerja.
- 9) Perencanaan memberikan gambaran mengenai seluruh pekerjaan dan lengkap.
- 10) Dengan perencanaan dapat diketahui tingkat keberhasilan karyawan<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Ghalia, 1978).hal:67

Sementara itu, tujuan dari perencanaan seperti yang rumuskan oleh Hasibuan yaitu:

- 1) Perencanaan bertujuan untuk menentukan tujuan, kebijakan-kebijakan, prosedur, dan program serta memberikan pedoman cara-cara pelaksanaan yang efektif dalam mencapai tujuan.
- 2) Perencanaan bertujuan untuk menjadikan tindakan ekonomis, karena semua potensi yang dimiliki terarah dengan baik kepada tujuan.
- 3) Perencanaan adalah satu usaha untuk memperkecil resiko yang dihadapi pada masa yang akan datang.
- 4) Perencanaan menyebabkan kegiatan-kegiatan dilakukan secara teratur dan bertujuan.
- 5) Perencanaan memberikan gambaran yang jelas dan lengkap tentang seluruh pekerjaan.
- 6) Perencanaan merupakan usaha untuk menghindari *mismagement* dalam penempatan.
- 7) Perencanaan membantuk peningkatan daya guna dan hasil guna organisasi.<sup>17</sup>

### **2.3.2 Pengorganisasian (organizing)**

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus

---

<sup>16</sup> Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen:Dasar, Pengertian, dan Masalah*, ( Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014) hal:110

<sup>17</sup> Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen:Dasar, Pengertian, dan Masalah*, ( Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014) hal:95

dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen (subsistem) serta penentuan hubungan-hubungan<sup>18</sup>. Sementara itu, Goerge R.Terry mengemukakan bahwa *organizing* mencakup: (a) membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan ke dalam kelompok-kelompok, (b) membagi tugas kepada seorang manajer untuk mengadakan pengelompokan tersebut dan (c) menetapkan wewenang di antara kelompok atau unit-unit organisasi. Pengorganisasian berhubungan erat dengan manusia, sehingga dimasukkan sebagai bagian dari unsur *organizing*. Ada yang tidak berpendapat demikian, dan lebih condong memasukkan *staffing* sebagai fungsi utama. Di dalam setiap kejadian, pengorganisasian melahirkan peranan kerja dalam struktur formal di rancang untuk memungkinkan manusia bekerja sama secara efektif guna mencapai tujuan bersama<sup>19</sup>

Pengorganisasian sebagai fungsi manajemen yang kedua adalah organisasi. Baik dalam arti statis maupun dinamis. Organisasi dalam arti statis adalah skema, bentuk, bagan yang menunjukkan hubungan di antara fungsi serta otoritas dan tanggung jawab yang berhubungan satu sama lain dari individu yang diberi tugas atau tanggung jawab atas setiap fungsi yang bersangkutan. Sedangkan organisasi dalam arti dinamis adalah proses pendistribusian pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh individu atau kelompok dengan otoritas yang diperlukan untuk pengoperasiannya. Dengan demikian, kewajiban yang dijalankan memberikan saluran yang efektif bagi setiap organisasi yang dianut organisasi dan mengadakan distribusi

---

<sup>18</sup>Ibid, hal:118

<sup>19</sup> Goerge R.Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2013), hal:17

kerja agar mempermudah perealisasiian tujuan<sup>20</sup>. Proses mengorganisasi, meliputi usaha mempersiapkan:

- 1) Definisi dan distribusi tanggung jawab dan tugas-tugas para pimpinan dan penyediaan pesonalia.
- 2) Pencatatan macam-macam hubungan normal yang ada antara kepentingan individu, pola pertanggungjawaban dan jalur kontak secara teori.
- 3) Memformulasikan prosedur standar, metoda kerja yang dipilih, dan intruksi-instruksi pelaksanaan sesuai standar teknik<sup>21</sup>.

Sementara itu, Heidjrachman Ranupandojo mengemukakan langkah-langkah dalam pengorganisasian. Langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut.

- 1) Manajer harus mengetahui tujuan organisasi yang ingin dicapai, apakah *profit motive* atau *service motive*.
- 2) Penentuan kegiatan-kegiatan, artinya manajer harus mengetahui, merumuskan, dan menspesifikasikan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan menyusun daftar kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.
- 3) Pengelompokkan kegiatan-kegiatan, artinya manajer harus mengelompokkan kegiatan-kegiatan ke dalam beberapa kelompok atas dasar tujuan yang sama. Kegiatan-kegiatan yang bersamaan dan berkaitan erat disatukan ke dalam satu departemen atau satu bagian.
- 4) Pendelegasian wewenang, artinya manajer harus menetapkan besarnya wewenang yang akan didelegasikan kepada setiap departemen.

---

<sup>20</sup> H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2009) hal:24

<sup>21</sup> Heidjrachman Ranupandojo, *Teori dan Konsep Manajemen*, (Yogyakarta, UPP AMP YKPN, 1996) hal:61

- 5) Rentang kendali, artinya manajer harus menetapkan jumlah karyawan pada setiap departemen atau bagian.
- 6) Peranan perorangan, artinya manajer harus menetapkan dengan jelas tugas-tugas setiap individu karyawan, supaya tumpang-tindih tugas dihindarkan.
- 7) Tipe organisasi, artinya manajer harus menetapkan tipe organisasi apa yang akan dipakai, apakah *line organization*, *line and staff organization* ataukah *function organization*.
- 8) Struktur (*organization chart* = bagan organisasi), artinya manajer harus menetapkan struktur organisasi yang bagaimana yang akan dipergunakan, apa struktur organisasi “segitiga vertical, segitiga horizontal, berbentuk lingkaran, berbentuk setengah lingkaran, berbentuk kerucut vertical/horizontal ataukah berbentuk oval”<sup>22</sup>

### **2.3.2.1 Asas-Asas Organisasi**

Untuk mewujudkan organisasi yang baik, efektif, efisien serta sesuai dengan kebutuhan, secara selektif harus didasarkan pada asas-asas (prinsip-prinsip) organisasi. Adapun asas-asas organisasi seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan sebagai berikut.

1. *Principle of organizational* (asas tujuan organisasi)

Menurut asas ini tujuan organisasi harus jelas dan rasional, apa bertujuan untuk mendapatkan laba (*business organization*) ataukah untuk memberikan pelayanan (*public organization*). Hal ini merupakan bagian penting dalam menentukan struktur organisasi.

---

<sup>22</sup> Heidjrachman Ranupandojo, *Teori dan Konsep Manajemen*, (Yogyakarta, UPP AMP YKPN, 1996) hal:61

2. *Principle of unity of objective* (asas kesatuan tujuan)

Menurut asas ini, di dalam suatu organisasi (perusahaan) harus ada kesatuan tujuan yang ingin dicapai. Organisasi secara keseluruhan dan tiap-tiap bagiannya harus berurusan untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi akan kacau jika tidak ada kesatuan tujuan.

3. *Principle of unity of command* (asas kesatuan perintah)

Menurut asas ini, hendaknya setiap bawahan menerima perintah ataupun memberikan pertanggungjawaban hanya kepada satu orang atasan, tetapi seorang atasan dapat memerintah beberapa orang bawahannya.

4. *Principle of the span of management* (asas rentang kendali)

Menurut asas ini, seorang manajer hanya dapat memimpin secara efektif sejumlah bawahan tertentu, misalnya 3 sampai dengan 9 orang. Jumlah bawahannya ini tergantung kecakapan dan kemampuan manajer bersangkutan.

5. *Principle of parity of authority* (asas pendelegasian wewenang)

Menurut asas ini, hendaknya pendelegasian wewenang dari seorang atau sekelompok orang kepada orang lain jelas dan efektif sehingga ia mengetahui wewenangnya.

6. *Principle of parity of authority and responsibility* (asas keseimbangan wewenang dan tanggung jawab)

Menurut asas ini, hendaknya wewenang dan tanggung jawab harus seimbang wewenang yang didelegasikan dengan tanggung jawab yang timbul karenanya harus sama besarnya, hendaknya wewenang yang didelegasikan

tidak meminta pertanggungjawaban yang lebih besar dari wewenang itu sendiri atau sebaliknya. Misalnya, jika wewenang sebesar X, tanggung jawabnya pun harus sebesar X pula.

7. *Principle of responsibility* (asas tanggung jawab)

Menurut asas ini, hendaknya pertanggungjawaban dari bawahannya terhadap atas harus sesuai dengan garis wewenang (*line authority*) dan pelimpahan wewenang. Seorang hanya bertanggung jawab kepada orang yang melimpahkan wewenang tersebut.

8. *Principle of departmentation* (*Principle of division of work*=asas pembagian kerja)

Menurut asas ini pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut.

9. *Principle of personnel placement* (asas penempatan personalia)

Menurut asas ini, hendaknya penempatan orang-orang pada setiap jabatan harus didasarkan atas kecakapan, keahlian, dan keterampilan (*the right man, in the right job*) *mismanagement* penempatan harus dihindarkan. Efektivitas organisasi yang optimal memerlukan penempatan karyawan yang tepat. Untuk itu harus dilakukan seleksi yang objektif dan berpedoman atas *job specification* dari jabatan yang akan diisinya.

10. *Principle of scalar chain* (asas jenjang berangkai)

Menurut asas ini, hendaknya saluran perintah atau wewenang dari atas kebawah harus merupakan mata rantai vertikal yang jelas dan tidak terputus-

putus harus serta menempuh jarak terpendek. Sebaliknya pertanggungjawaban dari bawahan ke atasan juga melalui mata rantai vertikal, jelas dan menempuh jarak terpendeknya. Hal ini penting karena dasar organisasi yang fundamental adalah rangkaian wewenang dari atas ke bawah. Tindakandumping hendaknya dihindarkan.

11. *Principle of efficiency* (atas efisiensi)

Menurut asas ini , suatu organisasi dalam mencapai tujuannya harus dapat mencapai hasil yang optimal dengan pengorbanan yang minimal.

12. *Principle of continuity* (asas kesinambungan)

Organisasi harus mengusahakan cara-cara untuk menjamin kelangsungan hidupnya.

13. *Principle of coordination* (asas koordinasi)

Asas ini merupakan tindak lanjut dari asas-asas organisasi lainnya. Koordinasi dimaksudkan untuk mensinkronkan dan mengintegrasikan segala tindakan supaya terarah kepada sasaran yang ingin dicapai<sup>23</sup>.

### **2.3.3 Pengarahan (*directing*)**

Fungsi pengarahan (*directing* = *actuating* = *leading* = penggerakan) adalah fungsi manajemen yang terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. Fungsi ini baru dapat diterapkan setelah rencana dan pengorganisasian ada<sup>24</sup>. Sementara itu, konsep dari pengarahan yang dikemukakan oleh Goerge R. Terry yaitu *actuating* atau disebut juga gerakan aksi mencakup kegiatan yang dilakukan seorang

---

<sup>23</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, ( Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014) hal:123-126.

<sup>24</sup> Ibid...hal:183

manager untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai. *Actuating* mencakup penetapan dan pemuasan kebutuhan manusiawi dari pegawai-pegawai, memberi penghargaan, memimpin, mengembangkan dan memberi kompensasi kepada mereka<sup>25</sup>.

Aktivitas pengarahan adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan pemberian perintah dan saran. Hal ini mengandung permasalahan dalam menunjukkan rencana yang penting kepada bawahan yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya. Selain itu, penting juga hubungan individual setiap saat di antara manajer dan para bawahannya yang terikat dalam organisasi. Agar organisasi selalu dinamis, manajer haruslah memberikan perintah dan saran kepada bawahan yang sudah ditempatkan pada posisi sesuai dengan kemampuannya. Perintah dan saran yang diberikan oleh manajer kepada bawahan tersebut harus jelas dan realistis. Karena kesamaan perintah dan saran yang diberikan oleh manajer kepada bawahan akan memberikan dampak negative dalam pelaksanaannya. Salah satunya adalah bawahan ragu melaksanakan kerja sehingga penyelesaian pekerjaan akan mengalami keterlambatan<sup>26</sup>. Pengarahan atau mengerakkan merupakan proses yang dianggap paling sulit dalam proses manajemen. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Sondang P.Siagian yang menyatakan bahwa fungsi penggerakan merupakan fungsi yang tersulit untuk dilaksanakan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kesulitan tersebut disebabkan oleh lima faktor berikut.

---

<sup>25</sup> Goerge R.Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2013), hal:17

<sup>26</sup> H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2009) hal:24

- 1) Dengan berbagai kemajuan yang telah dicapai dalam berbagai cabang ilmu pengetahuan yang mempelajari manusia, seperti sejarah, ilmu politik, ilmu ekonomi, sosiologi, antropologi, dan psikologi dalam usaha akumulasi teori tentang seluk beluk manusia, ia tetap merupakan makhluk yang masih penuh dengan misteri sehingga dapat dikatakan bahwa lebih banyak yang belum diketahui ketimbang yang sudah terungkap tentang manusia.
- 2) Dari semua sumber yang dimiliki oleh suatu organisasi hanya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang tidak hanya perlu diakui, tetapi juga dihargai dan bahkan harus dijunjung tinggi. Penghargaan dan pengakuan akan harkat dan martabat tersebut memang harus dibarengi oleh penunaian kewajiban oleh para anggota organisasi yang bersangkutan.
- 3) Semua sumber daya dan dana yang terdapat dalam organisasi pada dirinya hanya merupakan benda mati yang secara intinsik tidak mempunyai nilai apa-apa. Berbagai sumber tersebut hanya mempunyai arti dalam usaha pencapaian tujuan apabila dimobilisasikan dan dimanfaatkan oleh manusia secara tepat.
- 4) Sumber manusia merupakan modal terpenting yang mungkin dimiliki oleh organisasi dan merupakan unsur pembangunan organisasi yang sangat tangguh apabila digerakkan secara tepat.
- 5) Sebaliknya, sumber daya manusia pulalah yang mungkin menjadi perusak dalam organisasi apabila tidak perlakukan sebagai insan dengan harga diri yang tinggi<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Sondang P.Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2007), hal:96-97

Berdasarkan lima faktor yang telah disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mengarahkan atau menggerakkan anggota-anggota dalam sebuah organisasi maka dibutuhkan pemahaman antar sesama anggota organisasi. Pemahaman yang dimaksud adalah bahwa setiap anggota-anggota dalam sebuah organisasi memiliki kekurangan-kekurangan. Selanjutnya, setiap anggota dalam organisasi harus saling menghargai. Dana yang terdapat sebuah organisasi harus dimanfaatkan secara tepat dan baik. Selain itu, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten.

#### **2.3.4 Motivasi (*motivating*)**

Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan-kekuatan yang kompleks, dorongan-dorongan, kebutuhan-kebutuhan, pernyataan-pernyataan ketegangan atau mekanisme-mekanisme lainnya yang memulai dan menjaga kegiatan-kegiatan yang diinginkan ke arah pencapaian tujuan-tujuan personal. Sementara itu, Jailani dan Raihan menggunakan istilah lain dari motivasi yaitu *actuating* (menggerakkan) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Jadi *actuating* artinya juga menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif<sup>28</sup>. Oemar mengungkapkan motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya

---

<sup>28</sup> Jailani dan Raihan, *Pengantar Manajemen Menurut Alquraan*, (Banda Aceh: Bandar Publishing, 2013) hal.144.

perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan<sup>29</sup>. Berdasarkan kedua defenisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah salah satu kekuatan atau energi yang terdapat pada diri seseorang dalam bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu *menggerakkan*, *mengarahkan*, dan *menopang* tingkah laku manusia. Konsep ketiga komponen tersebut adalah (1) *Menggerakkan* berarti menimbulkan kekuatan pada individu; memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Misalnya kekuatan dalam hal ingatan, respons-respons efektif, dan cenderung mendapat kesenangan. (2) Motivasi juga *mengarahkan* atau menyalurkan tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu. (3) Untuk menjaga dan *menopang* tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas dan arah dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu<sup>30</sup>. Sementara itu, menurut Oemar terdapat tiga unsure motivasi yang saling berkaitan, yaitu sebagai berikut.

*Pertama*, motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu di dalam sistem neuropsyologis dalam organisme manusia, misalnya karena terjadi perubahan dalam sistem pencernaan maka timbul motif lapar. Tapi ada juga perubahan energi yang tidak diketahui. *Kedua*, motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan *affective arousal*. Mula-mula merupakan ketegangan psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan kelakuan yang bermotif.

---

<sup>29</sup> Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011) hal.158

<sup>30</sup> M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung:PT Remaja Rosadakarya, 2013) hal 72.

Perubahan ini mungkin bisa dan mungkin juga tidak, kita hanya dapat melihatnya dalam perbuatan. Seorang terlibat dalam suatu diskusi, karena dia merasa tertarik pada masalah yang akan dibicarakan maka suaranya timbul dan kata-katanya dengan lancar dan cepat akan keluar. *Ketiga*, motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang bermotivasi mengadakan respons-respons yang tertuju ke arah suatu tujuan. Respons-respons itu berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energi dalam dirinya. Setiap respons merupakan suatu langkah ke arah mencapai tujuan, misalnya A ingin mendapat hadiah maka ia akan belajar, mengikuti ceramah, bertanya, membaca buku, dan mengikuti tes.

Agar tercipta keadaan kerja yang mengairahkan, manajer harus melaksanakan fungsinya yaitu memotivasi bawahannya. Motivasi dimaksudkan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu. Dengan demikian, individu tersebut didorong berperilaku dan bertindak mencapai tujuan. Manajer haruslah menyadari bahwa motivasi yang mendorong bawahan untuk mau bekerja dengan giat dan konsekuen berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Perbedaan tersebut diakibatkan oleh adanya perbedaan motif tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing individu untuk bekerja, juga karena perbedaan waktu dan tempat. Oleh karena itu, dalam memotivasi bawahan, manajer harus menyelidiki terlebih dahulu daya stimulus mana yang lebih tepat<sup>31</sup>. Motivasi dapat diklasifikasikan kedalam dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Lebih lanjut, kedua jenis motivasi tersebut dijelaskan sebagai berikut.

---

<sup>31</sup> H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2009) hal:25

## 1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja. Oleh karena itu, menurut Siagian motivasi intrinsik berasal dari dalam sumber individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia maka menyangkut pada kebutuhan yang lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization need*. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan<sup>32</sup>. Bahri menjelaskan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu<sup>33</sup>.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini bisa berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan sehingga motivasi ekstrinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu. Manullang mengungkapkan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak tercukupi maka ia akan mendapatkan

---

<sup>32</sup> Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hal. 139

<sup>33</sup> Bahri, Syaiful dkk, *Psikologi Pendidikan*, (Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala, 2006), hal.166

kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat<sup>34</sup>. Sementara itu, menurut Bahri mengemukakan motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar<sup>35</sup>.

### 2.3.5 Pengendalian (*controlling*)

Hakikat pengendalian seperti yang dikemukakan oleh Koontz dan Terry dalam bukunya Hasibuan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan agar rencan-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara. Selanjutnya, pengendalian dapat didefinisikan sebagai penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuatu dengan rencana yaitu selaras dengan standar<sup>36</sup>.

Dengan aktivitas pengendalian, berarti manajer harus mengevaluasi dan menilai pekerjaan yang dilakukan para bawahan. Demikian pula manajer harus mengevaluasi dan menilai pelaksanaan rencana kerja secara makro untuk mengetahui apakah pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau tidak. Pengendalian pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepada bawahan tidak dimaksudkan untuk mencari kesalahan bawahan semata-mata. Akan

---

<sup>34</sup> M. Manullaog, Manullang Marihot. *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001) hal 119).

<sup>35</sup> Bahri, Syaiful dkk, *Psikologi Pendidikan*, (Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala, 2006), hal.167

<sup>36</sup> Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen:Dasar, Pengertian, dan Masalah*, ( Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014) hal:241-242

tetapi, hal itu dilakukan untuk membimbing bawahan agar pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, aktivitas pengendalian dimaksudkan untuk mencari penyimpangan sehingga tindakan perbaikan dapat dilakukan ke arah rencana yang telah ditetapkan. Aktifitas ini berarti bahwa dalam pengoperasian fungsinya, manajer berusaha membimbing bawahan ke arah terealisasinya tujuan organisasi. Seorang pemimpin organisasi harus mempunyai berbagai cara untuk memastikan bahwa semua fungsi manajemen dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat diketahui melalui control atau pengawasan. Cara-cara pengendalian atau pengawasan ini dilakukan sebagai berikut.

- 1) Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh seorang manajer. Manajer memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasil-hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya.
- 2) Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan jarak jauh. Artinya dengan melalui laporan yang diberikan oleh bawahan. Laporan ini dapat berupa lisan atau tulisan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang telah dicapai.
- 3) Pengawasan berdasarkan kekecualian adalah pengendalian yang dikhususkan untuk kesalahan-kesalahan yang luar biasa dari hasil atau standar yang diharapkan. Pengendalian semacam ini dilakukan dengan cara kombinasi langsung dan tidak langsung oleh manajer<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, ( Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014) hal:245

### 2.3.5.1 Asas-Asas Pengendalian

Pengendalian dalam manajemen dilakukan oleh karena adanya beberapa asas yang dijadikan sebagai dasarnya. Adapun asas-asas tersebut seperti yang dikemukakan oleh Koontz dalam Hasibuan sebagai berikut.

1. Azas tercapainya tujuan (*Principle Of assurance of objective*), artinya pengendalian harus ditujukan ke arah tercapainya tujuan yaitu dengan mengadakan perbaikan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dari rencana.
2. Azas efisiensi pengendalian (*principle of efficiency of control*), artinya pengendalian itu efisien, jika dapat menghindari penyimpangan dari rencana sehingga tidak menimbulkan hal-hal lain yang diluar dugaan.
3. Asas tanggung jawab pengendalian (*principleof control responsibility*) artinya pengendalian hanya dapat dilaksanakan jika manajer bertanggung jawab terhadap pelaksanaan rencana.
4. Asas pengendalian terhadap masa depan (*principle of future control*), artinya pengendalian yang efektif harus ditujukan kearah pencegahan penyimpangan-penyimpangan yang akan terjadi baik pada waktu sekarang maupun masa yang akan datang.
5. Asas pengendalian langsung (*principle of direct control*) artinya teknik control yang paling efektif ialah mengusahakan adanya manajer bawahan yang berkualitas baik. Pengendalian itu dilakukan oleh manajer atas dasar bahwa manusia itu sering berbuat salah. Cara yang paling tepat untuk menjamin adanya

pelaksanaan yang sesuai dengan rencana adalah mengusahakan sedapat mungkin para petugas memiliki kualitas yang baik.

6. Asas refleksi rencana (*principle of reflection plans*) artinya pengendalian harus disusun dengan baik sehingga dapat mencerminkan karakter dan susunan rencana.
7. Asas penyesuaian dengan organisasi (*principle of organization suitability*), artinya pengendalian harus dilakukan sesuai dengan struktur organisasi. Manajer dengan bawahannya merupakan sarana untuk melaksanakan rencana. Dengan demikian pengendalian yang efektif harus disesuaikan dengan besarnya wewenang manajer sehingga mencerminkan struktur organisasi.
8. Asas pengendalian individual (*principle of individual of control*) artinya pengendalian dan teknik pengendalian harus sesuai dengan kebutuhan manajemen. Teknik pengendalian harus ditujukan terhadap kebutuhan-kebutuhan akan informasi setiap manajer. Ruang lingkup informasi yang dibutuhkan itu berbeda satu sama lain, tergantung pada tingkat dan tugas manajer.
9. Asas standar (*principle of standar*) artinya pengendalian yang efektif dan efisien memerlukan standar yang tepat yang akan dipergunakan sebagai tolak ukur pelaksanaan dan tujuan akan dicapai.
10. Asas pengendalian terhadap strategis (*principle of strategic point control*) artinya pengendalian yang efektif dan efisien memerlukan adanya perhatian yang ditujukan terhadap faktor-faktor yang strategis dalam perusahaan.
11. Asas kekecualian (*the exception principle*), artinya efisiensi dalam pengendalian membutuhkan adanya perhatian yang ditujukan terhadap faktor kekecualian.

Kekecualian ini dapat terjadi dalam keadaan tertentu ketika situasi berubah atau tidak sama.

12. Asas pengendalian fleksibel (*principle of flexibility of control*) artinya pengendalian harus luwes untuk menghindari kegagalan pelaksanaan rencana.
13. Asas peninjauan kembali (*principle of review*) artinya sistem pengendalian harus ditinjau berkali-kali agar sistem yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan.
14. Asas tindakan (*principle of action*) artinya pengendalian dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana, organisasi, *staffing*, dan *directing*.

#### **2.3.5.2 Jenis Jenis Pengendalian**

Pengendalian dalam praktiknya sangat beragam. Hal ini sangat tergantung pada tujuan atau aspek yang ingin dikendalikan. Sebagai contoh aspek keuangan baik individu maupun kelompok. Kalau secara individu, setiap orang diharapkan dapat mengendalikan keuangan mereka seperti pemasukan dan pengeluaran dan menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhannya. Hal ini bertujuan agar keuangan mereka stabil. Terkait dengan hal tersebut maka Hasibuan mengklasifikasikan sembilan jenis pengendalian. Jenis-jenis pengendalian tersebut adalah sebagai berikut.

##### **1. Pengendalian karyawan (*personal control*)**

Pengendalian ini ditujukan kepada hal-hal yang ada hubungannya dengan kegiatan karyawan. Misalnya apakah karyawan bekerja sesuai dengan rencana, perintah, tata kerja, disiplin, absensi, dan sebagainya.

2. Pengendalian keuangan (*financial control*)

Pengendalian ini ditujukan kepada hal-hal yang menyangkut keuangan, tentang pemasukan dan pengeluaran, biaya-biaya perusahaan termasuk pengendalian anggarannya.

3. Pengendalian produksi (*production control*)

Pengendalian ini ditujukan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas produksi yang dihasilkan, apakah sesuai dengan standar atau rencannya.

4. Pengendalian waktu (*time control*)

Pengendalian ini ditujukan kepada penggunaan waktu, artinya apakah waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai atau tidak dengan rencana.

5. Pengendalian teknis (*technical control*)

Pengendalian ini ditujukan kepada penggunaan waktu, artinya apakah waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai atau tidak dengan rencana.

6. Pengendalian kebijaksanaan (*policy control*)

Pengendalian ini ditujukan untuk mengetahui dan menilai apakah kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah digariskan.

7. Pengendalian penjualan (*sales control*)

Pengendalian ini ditujukan untuk mengetahui apakah produksi atau jasa yang dihasilkan terjual sesuai dengan target yang ditetapkan.

8. Pengendalian inventaris (*inventory control*)

Pengendalian ini ditujukan untuk mengetahui apakah inventasi perusahaan masih ada semuanya atau ada yang hilang.

## 9. Pengendalian pemeliharaan (*maintenance control*)

Pengendalian ini ditujukan untuk mengetahui apakah semua inventasi perusahaan dan kantor dipelihara dengan baik atau tidak, dan jika ada yang rusak apa kerusakannya, apa masih dapat diperbaiki atau tidak.

### 2.4 Pengertian Tahfiz Quran

Penjelasan mengenai tahfiz quran seperti yang telah diuraikan dari beberapa sumber menyatakan bahwa tahfiz quran terdiri dari dua kosa kata yaitu *tahfiz* dan *quran*. Kata *tahfiz* mengandung dua unsur, pertama hafal seluruh ayat-ayat Al-Qur'an dan mencocokkannya dengan *mushaf*. Kedua, senantiasa sungguh-sungguh menjaga hafalan setiap hari dari lupa<sup>38</sup>. Selain itu, pengertian tahfiz kata merupakan bentuk masdar *ghoir mim* dari kata *تَحْفِيزًا - يُحَفِّظُ* - yang mempunyai arti menghafalkan. Sedangkan menurut Abdul Aziz definisi tahfidz atau menghafal adalah proses mengulang sesuatu, baik dengan membaca atau mendengar. Pekerjaan apapun jika sering diulang, pasti menjadi hafal<sup>39</sup>.

Pengertian Al-Qur'an menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mengandung arti kitab suci umat Islam yang berisi firman Allah yang diturunkan kepada Nabi Muhammad saw. dengan perantaraan malaikat Jibril untuk dibaca, dipahami, dan diamalkan sebagai petunjuk atau pedoman hidup bagi umat manusia. Berdasarkan arti kata dari tahfiz dan quran seperti yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa tahfiz quran merupakan proses atau kegiatan menghafal ayat-

---

<sup>38</sup> Abd al-Rabbi Nawabuddin, *Metode efektif menghafap Al-Quran*, terjemah: Ahmad E.Koswara, (Jakarta:CV Tri Daya Inti, 1992), hal 16.

ayat suci Al-Quran. Arti menghafal yaitu membaca secara berulang-ulang dan mengingat kembali apa yang telah dibaca.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat di amati<sup>40</sup>. Lebih lanjut, Kirk dan Miller mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristiwanya. Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan salah satu metode yang prosedur kerja dalam pengumpulan data berhadapan dengan objek-objek atau data-data yang hidup pada saat penelitian itu berlangsung tanpa melihat latar belakang dan sejarah suatu objek penelitian<sup>41</sup>

### **3.2 Sumber Data/Informan**

Sumber data atau informan merupakan orang-orang atau individu-individu yang memberikan informasi terkait dengan data penelitian. Dalam hal ini, Bungin (2007:108) menjelaskan bahwa informan adalah orang yang diwawancarai, diminta informasi oleh pewawancara. Informan adalah orang yang diperkirakan menguasai

---

<sup>40</sup> S, Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2010) hlm:36

<sup>41</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*.(Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006) hlm:235

dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian.<sup>42</sup> Berdasarkan pendapat tersebut maka informan dalam penelitian ini yaitu santri dan pengelola Pondok Pesantren Habibi Center Kabupaten Aceh Besar. Dipilihnya santri dan ustaz sebagai informan dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan yaitu: (1) santri dan ustaz merupakan subjek penelitian karena melalui santri dan ustaz data penelitian dapat diperoleh. (2) Santri dan ustaz adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan atau penerapan manajemen di Pondok Pesantren Habibi Center.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

#### **(1) Teknik Observasi**

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Observasi yaitu sebagai suatu proses melihat, mengamati, dan mencermati serta merekam perilaku secara sistematis untuk tujuan tertentu. Observasi ialah suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis. Inti dari observasi adalah adanya perilaku yang tampak dan adanya tujuan yang ingin dicapai<sup>43</sup>. Observasi digunakan untuk melihat aktivitas atau proses belajar para tahfiz di lokasi penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh nantinya dapat memberi gambaran terkait dengan manajemen di pasantren tersebut.

#### **(2) Wawancara Mendalam**

---

<sup>42</sup> Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. (Jakarta: Kencana. 2007) hlm:108

<sup>43</sup> Haris Herdiansyah. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Ilmu Ilmu Sosial*. (Jakarta: Salemba Humanika 2012) hlm:131.

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Wawancara mendalam adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai tanpa menggunakan pedoman wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. Dengan demikian, kekhasan wawancara mendalam adalah keterlibatannya dalam kehidupan informan. Informan yang diwawancarai terdiri dari 1 orang pimpinan, 2 orang dewan guru, dan 3 orang santri.

### **(3) Teknik dokumentasi**

Teknik dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil, atau hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Terkait dengan pendapat tersebut, teknik ini dipandang sangat relevan dengan tujuan penelitian ini<sup>44</sup>. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang terkait dengan santri, guru, dan latar belakang pesantren tersebut. Data-data tersebut tentunya dapat diperoleh dengan memeriksa atau melihat dokumen yang telah menjadi arsip di Pasantren Habibi Center.

### **3.4 Teknik Analisis Data**

Analisis data penelitian dilakukan dengan mengacu pada pendekatan kualitatif. Dalam hal ini, Bugin mengungkapkan analisis-analisis kualitatif

---

<sup>44</sup> S.Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm:181.

cenderung menggunakan pendekatan logika induktif, di mana silogisme dibangun berdasarkan pada hal-hal khusus atau data lapangan dan bermuara pada kesimpulan-kesimpulan umum. Strategi analisis kualitatif, umumnya tidak digunakan sebagai alat mencari data dalam arti frekuensi akan tetapi digunakan untuk menganalisis proses sosial yang berlangsung dan makna dari fakta-fakta yang tampak dipermukaan itu. Dengan demikian, analisis kualitatif digunakan untuk memahami sebuah proses dan fakta dan bukan sekadar untuk menjelaskan fakta tersebut. Model analisis yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam Herdiansyah yaitu: (1) reduksi data, (2) display data, dan (3) penarikan kesimpulan/verifikasi data. Lebih lanjut, tahap-tahap analisis data tersebut adalah sebagai berikut.

**a. Tahap Reduksi Data**

Tahap reduksi data adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh. Dalam hal ini, bentuk-bentuk data yang dimaksud adalah data dari kuesioner dan data observasi.

**b. Display Data**

Display data pada prinsipnya adalah mengolah data setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan. Pada tahap ini, data yang diperoleh dari kuesioner dan observasi diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori tertentu yang sesuai dengan masalah penelitian.

**c. Penarikan Kesimpulan/verifikasi data**

Pada tahap ini analisis data bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian sehingga apa yang menjadi rumusan masalah penelitian maka pada

bagian penarikan kesimpulan atau verifikasi data hal tersebut akan terjawab.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Ilmu Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2012) hlm: 164.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Pondok Pesantren Habibi Center**

###### **4.1.1.1 Sejarah Pondok Pesantren Habibi Center**

Pondok Pesantren Sulaimaniyah Habibi Center yang beralamat Jalan Blang Bintang Lama Km. 11,5 Desa Seupeu, Kemukiman Bueng Cala, Kec. Kuta Baro, Kabupaten Aceh Besar merupakan salah cabang pondok pesantren yang bernaung di bawah *United Islamic Cultural Centre of Indonesia* (UICCI) atau Yayasan Pusat Persatuan Kebudayaan Islam di Indonesia adalah sebuah organisasi sosial Islam yang didirikan pada tahun 2005 oleh para sukarelawan muslim Indonesia dan Turki yang berpusat di Istanbul Turki

Pondok Pesantren Sulaimaniyah Habibi Center adalah Rumah Tahfidz yang merupakan cabang dari Ponpes Sulaimaniyah didirikan pada tahun 2010 dengan bantuan dan dukungan dari masyarakat muslim di Indonesia. Dengan keberhasilannya mencetak puluhan Hafidzul Qur'an setiap tahunnya, Ponpes Sulaimaniyah membuka cabangnya di Aceh. Keberhasilan ini di antaranya terbukti dengan adanya santri-santri Sulaimaniyah yang telah lulus dan kini mengajar Islam di berbagai daerah di Indonesia dan di luar negeri seperti Turki, Australia, Malaysia, Singapura, Filipina, Korea, Suriname dan Bangladesh.

###### **4.1.2.2 Visi dan Misi Pondok Pesantren Habibi Center**

Pondok Pesantren Tahfidz Sulaimaniyah Habibi Center Aceh yang merupakan salah satu cabang yang bernaung di bawah organisasi *United Islamic*

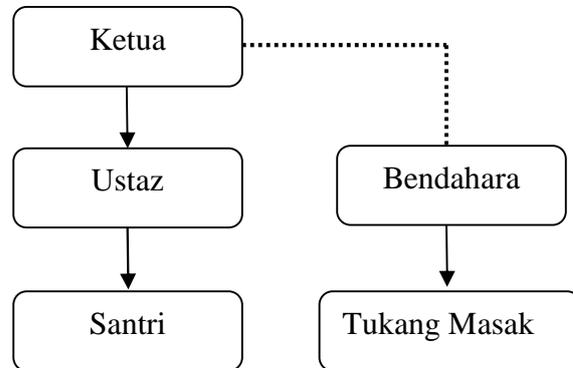
*Cultural Centre of Indonesia* (UICCI) atau Yayasan Pusat Persatuan Kebudayaan Islam di Indonesia. Misi dari organisasi ini yaitu membentuk generasi yang berilmu dan bertaqwa dan visinya adalah (1) mendidik siswa dengan metode asrama untuk memahami agama Islam, (2). memberikan motivasi kepada para siswa untuk dapat mandiri, dan (3) pembinaan pendidikan di luar sekolah berupa pendidikan pelajaran yang diajarkan di sekolah.

#### **4.1.2.3 Ruang Lingkup Kegiatan Pondok Pesantren Habibi Center**

Kegiatan-kegiatan di pondok Pesantren Habibi Center sangat beragam. Adapun kegiatan-kegiatan tersebut yaitu:

- (1) Shalat berjamaah
- (2) Belajar Agama Islam
- (3) Bertasbih
- (4) Makan bersama
- (5) Belajar bahasa turki
- (6) Belajar fiqih
- (7) Ceramah
- (8) Memabaca tadarus Alquran
- (9) Tafakur alam
- (10) Bhakti sosial

#### 4.1.2 Struktur Organisasi Pondok Pesantren Habibi Center



**Keterangan:**

..... = Garis Koordinasi

————> = Garis Perintah

#### 4.1.3 Data Penelitian

Hasil penelitian yang disajikan pada bagian ini berupa keterangan-keterangan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan ustaz dan santri dipondok Pesantren Habibi Center. Hasil dari wawancara dan observasi tersebut merupakan data penelitian yang selanjutnya digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah disajikan pada bagian sebelumnya. Namun, perlu ditegaskan kembali bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen pembinaan tahfiz Qur'an dan untuk mengetahui persepsi para tahfiz terhadap manajemen di Pondok Pesantren Habibi Center. Oleh karena itu, data hasil penelitian diklasifikasikan menjadi dua bagian, yaitu data yang menggambarkan manajemen pembinaan tafiz quran dan data yang menggambarkan persepsi para tahfiz terhadap manajemen di Pondok Pesantren Habibi Center. Kedua data tersebut disajikan dalam tabel 4.1 dan tabel 4.2 berikut.

**Tabel 4.1 Data Manajemen Pembinaan Tahfiz Qur'an di Pondok Pesantren Habibi Center**

PERTANYAAN	KETERANGAN
(1) Bagaimana dengan sarana dan prasarana di Pondok Pesantren Habibi Center?	Sarana dan prasarana di sini sangat lengkap. Ada ruang belajar 5 buah. Kamar tidur santri buah, kamar tidur ustaz 1, kantor 1, musalla 1, ruang makan 1, dapur umum 1, dapur ustaz 1 dan ruang pakaian 1 buah <sup>46</sup> .
(2) Sampai pada hari ini, berapa orang jumlah santri tahfiz di Pondok Pesantren Habibi Center ini?	Santri tahfiz di sini berjumlah 110 orang <sup>47</sup> .
(3) Tenaga pengajar/Ustaz ada berapa orang jumlahnya?	Ustaz di sini berjumlah 9 orang. Tiga orang dari Turki, dua orang dari Aceh, dua orang dari bandung, dan dua orang dari pelambang <sup>48</sup> .
(4) Bagaimana metode belajar yang diterapkan di Pondok Pesantren Habibi Center?	Metode belajar yang digunakan untuk para santri di sini adalah metode belajar turki usmani yaitu dengan cara menghafal dari halaman terakhir perjuz. Dimana halaman terakhir dihitung menjadi halaman satu dan halam juz selanjutnya dihitung menjadi halam dua dan seterusnya. Dengan metode ini insyaallah santri paling cepat menyelesaikan hafalannya 4-6 bulan dan yang paling lambat 2 tahun. Tapi rata-rata sebelum 2 tahun santri telah menyelesaikan 30 juz <sup>49</sup>
(5) Bagaimana cara mengorganisasi setiap pekerjaan agar tetap terlaksana dengan baik?	Melakukan pembagian tugas, seperti ada yang bertugas mengajar anak-anak, dan ada yang bertugas memasak <sup>50</sup> .
(6) Apakah selama ini ustaz pernah memberikan pengarahan terhadap	Ya, kalau masalah pengarahan kita melakukannya setiap saat. Pengarahan biasanya kami berikan setelah salat dan berdoa bersama di

<sup>46</sup> Hasil wawancara dengan Abi Yaser Gul (pimpinan pesantren), pada tanggal 26 Agustus 2016

<sup>47</sup> Ibid...

<sup>48</sup> Hasil wawancara dengan Abi Yasir (pimpinan pesantren), pada tanggal 26 Agustus 2016

<sup>49</sup> Ibid...

<sup>50</sup> Ibid...

santri dipondok pesantren habibi center?	Musalla. Banyak hal yang kami sampaikan dalam pemberian pengarahan kepada anak-anak disini baik itu tentang belajar, kebersihan, sopan santun maupun tentang hal-hal lainnya <sup>51</sup>
(7) Bagaimana manajemen pengawasan yang ustaz terapkan di pondok pesantren habibi center?	Kami disini selalu mengawasi anak-anak, baik yang dilakukan oleh ustaz maupun saya sendiri. Kami juga meminta kepada orang tuanya agar agar mengawasi mereka kalau berada dirumah <sup>52</sup> .

**Tabel 4.2 Data Persepsi Para Tahfiz Qur'an Terhadap Manajemen di Pondok Pesantren Habibi Center**

<b>PERTANYAAN</b>	<b>KETERANGAN</b>
(1) Bagaimana belajar di pondok pesantren habibi center apakah adik-adik menyukainya?	Menyukai, suasana belajarnya nyaman, tenang, dan bersih <sup>53</sup>  Sangat menyukai karena selalu dibiasakan tertib dan rapi <sup>54</sup>  Sangat menyukainya, sangat mengutamakan adap terhadap Al-qur'an, kedisiplinan sangat teratur semuanya terpisah dari tempat tidur, lemari, sampai rak sepatu <sup>55</sup>
(2) Bagaimana metode belajar yang selama ini adik jalani di pondok pesantren habibi center, apakah adik-adik menyukainya?	Metode Turki Usmani, tidak mudah lupa, dan wajib hafal satu halaman setiap hari. Bagi yang tidak bisa disuruh bimbing sama kawan dan tidak diizinkan untuk istirahat <sup>56</sup>  Metode turki usmani. Harus bisa hafal satu halaman setiap hari <sup>57</sup> )  Metode Turki Usmani, harus metode tersebut dan tidak ada metode lain dan wajib hafal satu halaman setiap hari <sup>58</sup>

<sup>51</sup> Ibid...

<sup>52</sup> Ibid...

<sup>53</sup> Hasil wawancara dengan Saddam (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

<sup>54</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Tazhir (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

<sup>55</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Ikhsan (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

<sup>56</sup> Ibid...

<sup>57</sup> <sup>57</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Tazhir (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

(3) Selain belajar, apa kegiatan lain yang adik-adik jalani di sini?	Khusus belajar menghafal Al-Qur'an, kecuali hari sabtu dan minggu baru istirahat dan boleh keluar dari Pesantren membeli keperluan <sup>59</sup> Selain menghafal Al-Qur'an, setiap malam minggu salat tasbih, setiap malam senin ceramah
(4) Apakah adik-adik menyenangi cara mengajar ustaz-ustaz di sini?	Suka, karena semua ustaznya disiplin dan pintar <sup>60</sup>  Ia menyenangi istaznya ramah dan tidak marah-marah <sup>61</sup>
(5) Apa yang adik-adik harapkan setelah belajar di pondok pesantren habibi center ini?	Inshaallah belajar ke Turki, dan mau mengajar di cabang lain <sup>62</sup>  Bisa lancar menghafal 30 Juz dan bisa bahasa Arab dan Turki <sup>63</sup>

## 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.2.1 Manajemen Pembinaan Tahfiz Qur'an di Pesantren Habibi Center

#### 4.2.1.1 Perencanaan

Manajemen pembinaan Tahfiz Qur'an di Pesantren Habibi Center dimulai dari sebuah perencanaan. Perencanaan ini meliputi berbagai aspek seperti tenaga pengajar (ustaz), santri, metode belajar, waktu belajar, sarana dan prasarana. Beberapa aspek seperti yang telah disebutkan berperan penting dalam usaha pembinaan tahfiz qur'an di Pondok Pesantren Habibi Center. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi maka perencanaan yang dilakukan oleh pengelola Pondok Pesantren Habibi Center terkait dengan beberapa aspek tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

---

<sup>58</sup> Hasil wawancara dengan Saddam (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

<sup>59</sup> Ibid...

<sup>60</sup> Ibid...

<sup>61</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Ikhsan (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

<sup>62</sup> Ibid...

<sup>63</sup> Hasil wawancara dengan Saddam (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

(1) Perencanaan Tenaga Pengajar dan Santri

Tenaga pengajar (ustaz) dan santri di pondok pesantren habibi center diawali dengan perencanaan. Artinya, merencanakan kebutuhan tenaga pengajar yang disesuaikan dengan jumlah santri. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan pondok Pesantren Habibi Center bahwa jumlah tenaga pengajar dan santri dapat diperhatikan dalam tabel 4.1 berikut.

**Tabel .4.3 Jumlah Tenaga Pengajar dan Santri di Pondok Pesantren Habibi Center**

No	Jumlah	Keterangan
1	9 orang	Ustaz
2	110 orang	Santri

(Sumber Data: Hasil wawancara dengan pimpinan Pondok Pesantren Habibi Center)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas bahwa jumlah tenaga pengajar sebanyak 9 orang dan jumlah santri 110 orang. Pengelola Pondok Pesantren Habibi Center menyatakan bahwa jumlah tersebut telah sesuai dengan perencanaan. Terkait dengan jumlah tenaga pengajar dan santri, lebih lanjut hasil wawancaranya sebagai berikut.

Penerimaan santri di sini sangat terbatas, karena kami harus menyesuaikannya dengan tenaga pengajar dan fasilitas belajar yang tersedia di sini. Baru-baru ini, ada beberapa orang yang ingin memasukkan anaknya ke pesantren ini, tapi kami menolaknya karena fasilitas seperti kamar tidur tidak tersedia lagi<sup>64</sup>

Data yang telah diuraikan di atas menjaskan tentang manajemen perencanaan tenaga pengajar dan santri di Pondok Pesantren Habibi Center. Tujuan dari perencanaan agar manajemen Pondok Pesantren Habibi Center dalam mendidik/membina para tahfiz Qur'an lebih efektif dan maksimal. Membatasi penerimaan santri adalah salah satu bentuk/wujud keseriusan Pondok Pesantren

---

<sup>64</sup> Hasil wawancara dengan Abi Yaser Gul (Pimpinan Pesantren) pada tanggal 26 Agustus 2016

Habibi Center dalam menghasilkan tahfiz Qur'an. Bukan menerima santri sebanyak-banyaknya, tanpa dibarengi dengan jumlah tenaga pengajar dan fasilitas belajar yang memadai.

## (2) Perencanaan Sarana dan Prasarana di Pondok Pesantren Habibi Center

Perencanaan yang terkait dengan sarana dan prasarana di Pondok Pesantren Habibi Center telah disusun sedemikian rupa. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan pondok pesantren habibi center menyatakan bahwa sarana dan prasarana menjadi prioritas utama di Pondok Pesantren Habibi Center. Hal tersebut seperti diungkapkan pada hasil wawancara berikut ini.

Tempat atau fasilitas di sini menjadi prioritas utama. Kami selalu mengupayakan yang terbaik buat anak-anak di sini, mengupayakan agar anak-anak betah dan nyaman tinggal di asrama ini, nyaman dalam belajar dan beribadat. Kami selalu mengupayakan agar tempat atau fasilitas belajar yang kami sediakan tidak menjadi kendala/alasan bagi mereka dalam belajar menghafal Qur'an. Sejuah ini saya tidak mendengar keluhan dari anak-anak terkait dengan fasilitas belajar yang kami sediakan<sup>65</sup>

Berdasarkan hasil wawancara seperti yang telah disajikan di atas maka dari itu dapat dikatakan bahwa Pondok Pesantren Habibi Center dalam membina tahfiz Quran telah menyediakan fasilitas seperti sarana dan prasarana yang cukup baik. Fasilitas tersebut merupakan hasil dari perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Berdasarkan hasil observasi, sarana dan prasarana di Pondok Pesantren Habibi Center dapat diperhatikan dalam tabel 4.2 berikut.

**Tabel 4.4 Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Habibi Center**

No	Jenis	Jumlah
1	Ruang Belajar	5
2	Kamar Tidur Santri	5
3	Kamar Tidur Ustaz	1

<sup>65</sup> Hasil wawancara dengan Abi Yaser Gul (Pimpinan Pesantren) pada tanggal 26 Agustus 2016

4	Kantor	1
5	Musalla	1
6	Ruang Makan	1
7	Dapur Umum	1
8	Dapur Ustadz	1
9	Ruang Pakaian	1
10	Kamar Mandi	2
11	Ruang tamu	1

(Sumber Data: Hasil Observasi di Pondok Pesantren Habibi Center)

### (3) Metode Belajar

Perencanaan metode belajar di pondok Pesantren Habibi Center tidak seperti perencanaan metode belajar yang diterapkan di lembaga-lembaga pendidikan formal lainnya yang tergolong sangat bervariasi. Metode belajar yang diterapkan di Pondok Pesantren Habibi Center dalam mendidik para tahfiz Qur'an yaitu metode belajar Turki Usmani. Metode belajar turki usmani adalah salah metode belajar yang dikembangkan dengan cara menghafal Qur'an dari halaman terakhir setiap juz. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan pondok Pesantren Habibi Center terkait dengan metode belajar adalah sebagai berikut.

Metode belajar yang digunakan untuk para santri di sini adalah metode belajar turki usmani yaitu dengan cara menghafal dari halaman terakhir perjuz. Dimana halaman terakhir dihitung menjadi halaman satu dan halaman juz selanjutnya dihitung menjadi halaman dua dan seterusnya<sup>66</sup>.

Lebih lanjut, metode belajar turki usmani seperti yang telah disebutkan sangat efektif diterapkan untuk meningkatkan hafalan santri. Hal ini ditegaskan oleh pimpinan pondok pesantren habibi center dalam hasil wawancara berikut.

Dengan metode ini insyaallah santri paling cepat menyelesaikan hafalannya 4-6 bulan dan yang paling lambat 2 tahun. Tapi rata-rata sebelum 2 tahun santri telah menyelesaikan 30 juz<sup>67</sup>.

---

<sup>66</sup> Hasil wawancara dengan Abi Yaser Gul (Pimpinan Pesantren) pada tanggal 26 Agustus 2016

<sup>67</sup> Ibid...

#### **4.2.1.2 Pengorganisasian**

Pengorganisasian seperti yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya yaitu penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap kariawan, penetapan departemen-departemen (subsistem) serta penentuan hubungan-hubungan. Dalam hal ini, manajemen pengorganisasian di Pondok Pesantren Habibi Center dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa subbidang pekerjaan atau tanggung jawab. Adapun subbidang tersebut adalah sebagai berikut.

(1) Pimpinan

Pimpinan adalah orang yang memimpin. Berdasarkan hasil wawancara, bahwa pimpinan Pondok Pesantren Habibi Center yang beralamat di jalan Jalan Blang Bintang Lama Km. 11,5 Desa Seupeu, Kemukiman Bueng Cala, Kecamatan Kuta Baro, Kabupaten Aceh Besar bernama Yaser Gul.

(2) Ustaz

Ustaz di Pondok Pesantren Habibi Center berperan sebagai pengajar, pendidik dan pengawas terhadap anak-anak.

Terkait dengan manajemen pengorganisasian terhadap tenaga pengajar,

(3) Pembantu

Pembantu adalah orang-orang yang bertanggung jawab untuk memasak dan menyediakan sarapan kepada santri dan ustaz di Pondok Pesantren Habibi Center. Hal tersebut telah dikoordinir dengan sangat baik, berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Pondok Pesantren Habibi Center dapat diperhatikan dalam penggalan berikut.

pembantu yang bertanggung jawab di bidang tersebut berjumlah 5 orang.

Berdasarkan hasil wawancara, Apabila waktu sarapan telah tiba, makanan telah tersedia di meja makan.

#### **4.2.1.3 Pengarahan (*Controlling*)**

Aktivitas pengarahan adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan pemberian perintah dan saran. Hal ini mengandung permasalahan dalam menunjukkan rencana yang penting kepada bawahan yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya. Selain itu, penting juga hubungan individual setiap saat di antara manajer dan para bawahannya yang terikat dalam organisasi. Dalam proses pembinaan Tahfiz Qur'an di Pondok Pesantren Habibi Center manajemen pengarahan dilakukan dengan cara pemberian ceramah yang dilakukan secara rutin baik sebelum salat maupun sesudah salat. Terkait dengan hal tersebut, hasil wawancara peneliti dengan pimpinan pondok Pesantren Habibi Center adalah sebagai berikut.

Ya, kalau masalah pengarahan kita melakukannya setiap saat. Pengarahan biasanya kami berikan setelah salat dan berdoa bersama di Musalla. Banyak hal yang kami sampaikan dalam pemberian pengarahan kepada anak-anak disini baik itu tentang belajar, kebersihan, sopan santun maupun tentang hal-hal lainnya<sup>68</sup>.

#### **4.2.1.4 Pengawasan (*Controlling*)**

Pengawasan atau pengendalian adalah kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan yang sudah direncanakan terlaksana dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan fungsi manajer dalam pengawasan adalah untuk mengukur

---

<sup>68</sup> Hasil wawancara dengan Abi Yaser Gul (Pimpinan Pesantren) pada tanggal 26 Agustus 2016

dan mengoreksi hasil kerja para bawahan guna memastikan bahwa perencanaan yang telah dibuat dapat tercapai dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga dengan adanya pengawasan ini diharapkan semua kegiatan dievaluasi dan jika ada penyimpangan-penyimpangan yang tidak sesuai dengan perencanaan segera dapat diperbaiki. Adapun manajemen pengawasan yang diterapkan di Pondok Pesantren Habibi Center adalah sebagai berikut.

(1) Pengawasan langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan langsung oleh pimpinan Pondok Pesantren Habibi Center yaitu Yaser Gul. Pengawasan langsung dilakukan dengan cara melibatkan diri dalam setiap kegiatan santri baik itu kegiatan menghafal Qur'an maupun kegiatan-kegiatan lainnya.

(2) Pengawasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung dilakukan dengan cara pimpinan pondok Pesantren mengali informasi-informasi dari orang lain baik dari ustaz maupun orang tua santri. Contohnya, setiap orang tua dari santri yang datang ke pondok pesantren, pimpinan pondok pesantren selalu menyempatkan diri berbicara dengan para orang tua di ruang kantor.

#### **4.4.2 Persepsi Tahfiz Terhadap Manajemen Di Pondok Pesantren Habibi Center**

Permasalahan kedua yang ingin dijawab dalam penelitian ini yaitu terkait dengan persepsi para tahfiz terhadap manajemen yang diterapkan di Pondok Pesantren Habibi Center. Dengan diketahuinya persepsi para tahfiz terhadap manajemen yang diterapkan maka hasil penelitian akan lebih objektif. Berdasarkan

hasil penelitian yang diperoleh terkait dengan persepsi para tahfiz terhadap manajemen di Pondok Pesantren Habibi Center, Desa Sepeu, Kec. Kuta Baro, Kab. Aceh besar diuraikan sebagai berikut.

(1) Persepsi tahfiz terhadap belajar di Pondok Habibi Center

Pertanyaan pertama yang diajukan kepada sejumlah tahfiz yang diwawancarai di Pondok Pesantren Habibi Center terkait dengan suka atau tidaknya mereka belajar di pondok pesantren tersebut. Tujuan dari pertanyaan tersebut adalah untuk mengetahui apakah mereka menyukai belajar di pondok pesantren tersebut atau tidak, kalau menyukai apa alasannya dan begitu juga kalau tidak menyukai apa alasannya. Hasil wawancara dengan para tahfiz adalah sebagai berikut.

Menyukai, suasana belajarnya nyaman, tenang, dan bersih<sup>69</sup>.

Sangat menyukai karena selalu dibiasakan tertib dan rapi<sup>70</sup>

Sangat menyukainya, sangat mengutamakan adap terhadap Al-qur'an, kedisiplinan sangat teratur semuanya terpisah dari tempat tidur, lemari, sampai rak sepatu<sup>71</sup>

Berdasarkan hasil wawancara seperti yang telah disajikan di atas maka berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa para tahfiz di Pondok Pesantren Habibi Center sangat menyukai belajar di pondok pesantren tersebut karena suasana belajar yang nyaman, ruang belajar bersih dan rapi. Hal ini tentunya tidak terlepas manajemen di pondok pesantren tersebut.

(2) Persepsi tahfiz terhadap metode belajar di Pondok Pesantren Habibi Center

Pertanyaan terkait dengan metode belajar yang ditanyakan kepada para tahfiz bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi mereka terhadap metode belajar

---

<sup>69</sup> Hasil wawancara dengan Saddam (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

<sup>70</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Tazhir (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

<sup>71</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Ikhsan (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

yang diterapkan di Pondok Pesantren Habibi Center. Metode belajar merupakan bahagian dari manajemen di Pondok Pesantren Tersebut. Oleh karena itu, hasil wawancara peneliti dengan para tahfiz adalah sebagai berikut.

Metode Turki Usmani, tidak mudah lupa, dan wajib hafal satu halaman setiap hari. Bagi yang tidak bisa disuruh bimbing sama kawan dan tidak diizinkan untuk istirahat<sup>72</sup>.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dikatakan bahwa metode belajar yang diterapkan di pondok pesantren Habibi Center yaitu metode belajar Turki Usmani. Dalam penerapannya, dengan metode ini para santri harus mampu menghafal satu halaman setiap harinya. Selain itu, beberapa santri lainnya juga memberi jawaban yang sama terkait dengan metode belajar. Hal ini dapat diperhatikan sebagai berikut.

Metode turki usmani. Harus bisa hafal satu halaman setiap hari<sup>73</sup>

Metode Turki Usmani, harus metode tersebut dan tidak ada metode lain dan wajib hafal satu halaman setiap hari<sup>74</sup>

Mengacu pada hasil wawancara dengan beberapa orang santri di Pondok Pesantren Habibi Center maka dapat disimpulkan bahwa metode belajar yang diterapkan di Pondok Pesantren tersebut adalah metode Turki Usmani. Langkah kerja metode tersebut yaitu siswa harus mampu menghafal satu halaman untuk satu hari dan itu sudah bersifat wajib. Apabila terdapat santri yang tidak mampu menghafal maka sebagai sanksinya, santri tersebut tidak diperbolehkan istirahat.

### (3) Persepsi tahfiz terhadap program kegiatan di Pondok Pesantren Habibi Center

Pertanyaan ini adalah terkait dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Santri di Pondok Pesantren Habibi Center. Berdasarkan pertanyaan ini, akan

---

<sup>72</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Ikhsan (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

<sup>73</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Tazhir (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

<sup>74</sup> Hasil wawancara dengan Saddam (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

memberi gambaran terkait dengan kegiatan-kegiatan di pondok pesantren tersebut dan melalui kegiatan akan tampak bagaimana manajemennya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang santri dipondok pesantren tersebut dapat diperhatikan sebagai berikut.

Khusus belajar menghafal Al-Qur'an, kecuali hari sabtu dan minggu baru istirahat dan boleh keluar dari Pesantren membeli keperluan<sup>75</sup>

Selain menghafal Al-Qur'an, setiap malam minggu salat tasbeih, setiap malam senin ceramah<sup>76</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang telah disajikan di atas maka dapat dikatakan terdapat beberapa kegiatan yang dilakukan oleh Santri

#### (4) Persepsi Tahfiz Terhadap Cara Mengajar Ustaz Di Pondok Pesantren Habibi Center

Ustaz atau pengajar memegang peranan penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Maju atau mundur sebuah lembaga pendidikan baik formal maupun nonformal sangat ditentukan oleh tenaga pengajarnya. Cara mengajar dalam konteks ini lebih menitik beratkan pada pendekatan-pendekatan yang digunakan oleh ustaz dalam mengajar para tahfiz. Oleh karena itu, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang santri di Pondok Pesantren Habibi Center dapat diperhatikan berikut ini.

Suka, karena semua ustaznya disiplin dan pintar<sup>77</sup>  
Ia menyenangi ustaznya ramah dan tidak marah-marah<sup>78</sup>

Mengacu pada hasil wawancara seperti yang telah disajikan di atas maka dapat dikatakan bahwa cara mengajar para ustaz di Pondok Pesantren Habibi Center

---

<sup>75</sup> Hasil wawancara dengan Saddam (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

<sup>76</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Ikhsan (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

<sup>77</sup> Ibid..

<sup>78</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Ikhsan (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

tergolong baik. Tenaga pengajarnya memiliki kemampuan dibidang tahfiz Qur'an. Selain itu, kedisiplin juga menjadi prioritas yang diterapkan dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan data-data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa santri tahfiz Quran di Pondok Pesantren Habibi Center memiliki persepsi positif terhadap cara yang digunakan oleh ustaz dalam mengajar santri tahfiz.

#### (5) Persepsi Tahfiz Terhadap Tujuan Belajar di Pondok Pesantren Habibi Center

Tujuan belajar merupakan suatu yang dicita-citakan. Antara tujuan dengan manajemen memiliki keterkaitan yang sangat erat karena sebuah manajemen memiliki tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, dalam konteks ini, para tahfiz harus mengetahui tujuan belajar di Pondok Habibi Center dan pengelola pondok pesantren juga harus merumuskan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan bertanggung untuk memberitahukan kepada setiap santri terkait dengan tujuan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan persepsi tahfiz terhadap tujuan belajar di Pondok Pesantren Habibi Center dapat diperhatikan berikut ini.

Insyaallah belajar ke Turki, dan mau mengajar di cabang lain<sup>79</sup>

Bisa lancar menghafal 30 Juz dan bisa bahasa Arab dan Turki<sup>80</sup>

Berdasarkan data di atas, santri Tahfiz Qur'an di Pondok Pesantren Habibi Center memiliki persepsi yang beragam terhadap tujuan belajar di Pondok Pesantren tersebut. Beberapa diantaranya seperti agar bisa menghafal Qur'an 30 juz, ada juga yang mengatakan agar bisa mengajar para Tahfiz Qur'an lainnya di cabang-cabang pondok Pesantren Habibi Center lainnya. Selain itu, ada juga santri yang mengatakan bahwa tujuan belajar di Pondok Pesantren habibi Center agar bisa belajar ke Turki.

---

<sup>79</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad Ikhsan (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

<sup>80</sup> Hasil wawancara dengan Saddam (Salah satu santri), pada tanggal 27 Agustus 2016

Berdasarkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh para santri tersebut, hal itu tidak terlepas dari keberhasilan manajemen Pondok Pesantren Habibi Center agar santri lebih termotivasi dalam belajar.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasa seperti yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya maka terkait dengan manajemen Pondok Pesantren Habibi Center dapat disimpulkan sebagai berikut.

- (1) Manajemen pembinaan tahfiz Qur'an di Pondok Pesantren Habibi Center terdiri dari beberapa aspek, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Perencanaan meliputi fasilitas belajar, jumlah santri, ustaz, metode belajar, dan kegiatan-kegiatan rutin lainnya. Pengorganisasian dilakukan dengan memberikan tanggung jawab pada masing-masing bidang, seperti adanya bidang bertugas mengajar, bidang pendanaan, dan bidang memasak. Manajemen pengarahan/pengendalian dalam proses pembinaan tahfiz Qur'an dilakukan secara rutin, pada umum pengarahan dilakukan setelah salat dan berdoa bersama di Musalla Pondok Pesantren. Selanjutnya, bahagian manajemen yang terakhir yaitu pengawasan. Pada aspek ini, proses pengawasan yang selama ini diterapkan di Pondok Pesantren Habibi Center yaitu dengan cara melibatkan diri pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh santri Tahfiz. Selain itu, pengawasan juga dilakukan melalui orang tua santri.
- (2) Persepsi santri Tahfiz Qur'an terhadap manajemen yang diterapkan di Pondok Pesantren Habibi Center sudah tergolong baik. Hal ini dikarenakan

bahwa manajemen yang selama ini diaplikasikan dalam berbagai bentuk kegiatan mendapat respons positif dari kalangan santri.

## **5.2 Saran**

Berikut ini adalah beberapa hal yang dapat penulis sarankan sehubungan dengan penerapan manajemen di Pondok Pesantren Habibi Center dalam penerapan tahfiz Quran.

- (1) Manajemen Pondok Pesantren Habibi Center dalam pembinaan tahfiz Qur'an diharapkan dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama guna melahirkan generasi-generasi muda yang berkompeten dalam bidang tahfiz Qur'an/
- (2) Pemerintah, baik itu pemerintah daerah maupun pemerintah pusat diharapkan dapat memberi perhatian kepada lembaga-lembaga pendidikan nonformal seperti pondok Pesantren Habibi Center yang telah tersebar di berbagai daerah di Indonesia.
- (3) Orang tua dan masyarakat diharapkan dapat lebih berkontribusi dalam melakukan pengawasan terhadap santri tahfiz Qur'an khususnya ketika para santri berada diluar lingkungan pondok pesantren.
- (4) Penelitian-penelitian lainnya dapat dilakukan di Pondok Pesantren Habibi Center khususnya pada aspek motivasi para santri belajar di Pondok Pesantren Habibi Center dan motivasi orang tua santri memasukkan anaknya di pondok pesantren tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bahri, Syaiful dkk. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Banda Aceh. Universitas Syiah Kuala.
- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Haris. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Ilmu Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Jailani dan Raihan. 2013. *Pengantar Manajemen Menurut Alquraan*. Banda Aceh: Bandar Publishing.
- Margono, S. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nawabuddin, Abd al-Rabbi. 1992. *Metode Efektif Menghafap Al-Quran*. Jakarta: CV Tri Daya Inti.
- Nawabuddin, Abd al-Rabbi. 1992. *Metode Efektif Menghafap Al-Quran*. Jakarta: CV Tri Daya Inti.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 1996. *Teori dan Konsep Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Siswanto, H.B. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, 2012. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Komtemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- S.P, Malayu Hasibuan. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarwoto. 1976. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Terry, George R. 2013. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Usman, Husaini. 2013. *Manajemen:Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta:PT Bumi Aksara.

Purwanto, M. Ngalim. 2013. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya.