



## Pondok Pesantren Dalam Menghadapi Perubahan Zaman

**Qiyadah Robbaniyah, Roidah Lina**

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Madani Yogyakarta  
 Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Madani Yogyakarta  
 qrobbaniyah@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b>            Received 18/02/2023            Revised 29/05/2023            Accepted 29/05/2023</p>	<p><i>The aim of this research is to find out Islamic boarding schools in facing the changing times. Data collection methods used are interviews, observation and documentation. The results of this study are that in facing the changing times, the ICBB Islamic Boarding School has made several changes both internally and externally at the Islamic Boarding School. In its journey, the ICBB Islamic Boarding School has made breakthroughs and continues to innovate to exist and maintain the quality of graduates. The ICBB Islamic Boarding School divides the management/management of the pesantren into 3 sections, namely: KBM at school, Tahfidz Kesantrian. The management of changes made at the Islamic boarding school is divided into several sections, namely: first: HR (Human Resources) Standardizes the human resources involved in managing the Islamic boarding school. Second: Building a System for Each Section, third: Infrastructure and Financial Facilities, fourth: Following developments in market needs in the implementation of education in Islamic boarding schools. In responding to the development of the era, the ICBB Islamic Boarding School has a tawasud/mediocre nature.</i></p>
<p><b>Keywords:</b>            Islamic Boarding School Change HR KBM Tahfidz</p>	<p>.Tujuan penelitian untuk mengetahui Pondok Pesantren dalam menghadapi perubahan zaman, Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif, jenis penelitian studi kasus, yaitu studi kasus di pesantren Islamic Center Bin Baz dalam menghadapi perubahan zaman. Metode pengambilan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah Pesantren ICBB dalam menghadapi perubahan zaman melakukan beberapa perubahan yang dilakukan baik di internal pesantren maupun berkaitan external pesantren. Dalam perjalannya Pesantren ICBB melakukan gebrakan dan terus melakukan inovasi untuk bisa eksis dan menjaga mutu lulusan. Pesantren ICBB membagi pengelolaan/kepengurusan pesantren menjadi 3 bagian yaitu: KBM di sekolah, Tahfidz Kesantrian. Manajemen Perubahan yang dilakukan di Pesantren terbagi menjadi beberapa bagian yaitu: pertama: SDM (sumber Daya Manusia) Melakukan Standarisai SDM yang terlibat dalam pengelolaan Pesantren. Kedua: Membangun Sistem Setiap Bagian, ketiga: Sarana Prasarana dan Keuangan, keempat: Mengikuti perkembangan kebutuhan pasar dalam pelaksanaan pendidikan di pesantren. Dalam menyikapi perkembangan zaman Pesantren ICBB mempunyai sifat Tawasud/pertengahan</p>

## 1. PENDAHULUAN

Pergerakan globalisasi yang semakin pesat menuntut perubahan dan kemajuan pesantren untuk mempertahankan eksistensinya di masyarakat (Darwis, 2020). Tuntutan masyarakat terhadap dunia pesantren dan sekolah/madrasah berkembang pesat dari waktu ke waktu. (SAIHU, 2022).

Diperlukan strategi yang baik oleh pimpinan pondok pesantren sebagai pemangku kepentingan dalam pengelolaan pondok pesantren agar tujuan pondok pesantren dapat tercapai (Safitri, 2022). Strategi bukanlah perencanaan atau penganggaran. Strategi adalah perspektif jangka panjang. Strategi dalam bentuknya yang paling sederhana adalah rencana untuk mencapai keuntungan yang langgeng. Dalam arti luas, konsep strategi adalah proses penyesuaian sarana dan tujuan. Dengan pengertian tersebut, gagasan strategi dapat diterapkan pada berbagai macam kegiatan, yaitu dimana seseorang berusaha untuk mencapai sesuatu melalui suatu proses yang melibatkan suatu pilihan, dari yang paling sederhana sampai yang paling kompleks (Arifah, 2014).

Saat ini dunia pendidikan Indonesia dipengaruhi oleh fakta bahwa selain kekurangan tenaga, pendidikan Indonesia juga memiliki masalah profesionalisme, guru dan pelatih di bidangnya masih belum diperbarui karena kualitas pengajaran yang kurang memadai. sehingga menghasilkan SDM generasi yang belum sempurna (Rahman & Husin, 2022). Trilling dan Fadel menggariskan beberapa kompetensi yang harus ada di abad 21, era Revolusi Industri 4.0, yaitu: Pertama, keterampilan belajar dan inovasi, yang terdiri dari berpikir kritis dan pemecahan masalah, komunikasi, kolaborasi, serta kreativitas dan inovasi. Kedua, ketiga jenis kompetensi digital tersebut terdiri dari: Literasi informasi, literasi media dan literasi TIK. Ketiga, kecakapan karir dan kecakapan hidup terdiri dari: Fleksibilitas, inisiatif, interaksi sosial, kepemimpinan dan tanggung jawab (Safitri, 2022).

Dalam era yang semakin maju dan berkembang seperti saat ini, dunia pertanian menghadapi tantangan serius terkait eksistensinya. Terdapat beberapa strategi bercocok tanam yang diimplementasikan di era sekarang. Pertama, pesantren harus mempertahankan komitmen dan konsistensinya dalam keunikan dan pendalaman ilmu agama (tafaqquh fi al din). Kedua, pesantren harus berperan sebagai agen perdamaian (rahmatan lil alamin) di kancah global. Ketiga, pesantren harus menjadi sarana pemberdayaan masyarakat melalui perencanaan sosial, yang mengarahkan latihan beban untuk berperan sebagai fasilitator dan pelindung masyarakat. (Imam Alfi, 2020).

Santoto S.hamijoyo memberikan lima strategi dasar dalam dunia pendidikan untuk menghadapi tantangan di masa perubahan. Pertama, pendidikan harus difokuskan pada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama pada sektor vital seperti manufaktur dan pertanian. Kedua, pelatihan harus diberikan untuk mengembangkan keterampilan manajemen, termasuk bahasa asing sebagai alat operasional untuk berpartisipasi dalam perubahan. Ketiga, pendidikan harus memberikan pemahaman

tentang kependudukan, lingkungan, keluarga berencana, dan kesehatan untuk mencegah kemerosotan kualitas hidup. Keempat, pendidikan harus mengembangkan sistem nilai yang mencakup filsafat, agama, dan ideologi untuk mendorong keberlanjutan sosial budaya, termasuk persatuan dan kesatuan bangsa. Kelima, pelatihan harus diberikan untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan, termasuk pengelola sistem pendidikan formal dan informal, sehingga kualitas pendidikan dapat ditingkatkan secara merata. (Ahmad Saifuddin, 2017).

Untuk bersaing dalam era Revolusi Industri 4.0, pendidikan Islam perlu mengadopsi tiga hal. Pertama, pola pikir harus diubah menjadi lebih kooperatif dan ketat. Kedua, pendidikan Islam harus menjadi lebih inovatif sesuai dengan tuntutan era Revolusi Industri 4.0. Ketiga, pendidikan Islam harus memberikan pembaruan yang kontekstual dan responsif terhadap tuntutan perubahan. (Arif & Aziz, 2021). Pesantren harus dapat menghadapi tantangan era Revolusi Industri 4.0 yang sebelumnya dianggap sebagai hambatan, namun kini menjadi peluang emas bagi perkembangan masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, pesantren perlu mengolah dan mentransformasikannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat global, tanpa meninggalkan tradisi lama yang masih relevan. Model pendidikan di pondok pesantren harus berubah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kemampuan dalam menghadapi tantangan zaman (Athoillah & Wulan, 2019).

Pondok pesantren Islamic Center Bin Baz dalam perjalanannya mengalami peningkatan peserta didik secara signifikan dari tahun ketahun. Pondok pesantren Islamic Center Bin Baz secara kosnsistens melahirkan santri-santri yang berprestasi baik secara akademik dan non akademik. Pondok pesantren Islamic Center Bin Baz secara terus-menerus menawarkan keunggulan-keunggulan dari program yang ditawarkan. Maka melihat fenomena tersebut peneliti ingin mengetahui Bagaimana pondok pesantren Islamic Center Bin Baz dalam menghadapi perubahan zaman.

## **2. KONSEP DASAR**

Konsep dasar berisi tentang teori-teori yang didapat dari berbagai sumber dan memiliki relevansi dengan variabel penelitian yang digunakan. Sumber-sumber yang tercakup dalam konsep dasar dapat berupa artikel jurnal internasional, buku, laporan pemerintah, situs Web, dan lain-lain terbarukan (10 tahun terakhir). Adanya konsep dasar ini diharapkan dapat membantu memecahkan masalah dan mencapai tujuan penelitian.

## **3. METODE**

Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu mendiskripsikan, menarasikan dan menjabarkan apa yang di dapat yang sesuai dengan tema penelitian. Penelitian ini termasuk jenis penelitian studi kasus, yaitu studi kasus yang didapatkan di tempat penelitian yaitu di Pondok pesantren Islamic Center Bin Baz Yogyakarta dalam menghadapi perubahan zaman. Metode pengambilan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara yang dilakukan yaitu kepada

pengasuh Pondok Pesantren Islamic Center Bin Baz, ustadz dan ustadzah Pondok Islamic Center Bin Baz. Observasi dilakukan untuk melihat perubahan apa yang telah dilakukan di Pondok Pesantren Islamic Center Bin Baz. Dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data terkait data proses perubahan di Pondok Pesantren Islamic Center Bin Baz baik data secara offline maupun di dapatkan di media online. Analisis data yang digunakan menggunakan memaparkan data-data yang didapatkan kemudian mengolongkan ke kelompok-kelompok, terakhir di analisa data yang didapatkan.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pesantren Islamic Center Bin Baz merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang berkomitmen dalam menghadapi perubahan zaman dengan melakukan berbagai inovasi dan gebrakan, baik di internal maupun external pesantren. Lembaga ini memiliki target unggulan "ABATA" yang menekankan pada pengembangan akhlak, keahlian bahasa Arab, dan kecakapan dalam memahami kitab suci Al-Quran. Pengelolaan pesantren dibagi menjadi tiga bagian yaitu KBM, Tahfidz, dan Kesantrian. Dalam menghadapi perubahan, Pesantren Islamic Center Bin Baz melakukan manajemen perubahan dengan melakukan standarisasi SDM, membangun sistem setiap bagian, meningkatkan sarana prasarana dan keuangan, serta mengikuti perkembangan kebutuhan pasar. Terakhir, lembaga ini memiliki sifat Tawasud atau pertengahan dalam menyikapi perkembangan zaman.

##### **1. Manajemen Perubahan Pondok Pesantren**

Manajemen perubahan adalah proses terstruktur yang dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan pengendalian manajemen untuk mencapai keadaan yang diharapkan di masa depan. Oleh karena itu, mengelola perubahan melibatkan proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan rencana dan evaluasi keberhasilan perubahan (Sadat, 2021).

Dengan niat untuk melakukan perubahan, pimpinan lembaga memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai melalui manajemen perubahan di lembaga pendidikan. Beberapa tujuan tersebut antara lain: a) Menjaga kelangsungan hidup fasilitas baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. b) Beradaptasi dengan perubahan yang disebabkan oleh faktor internal di lembaga (seperti sikap pekerja, strategi perusahaan yang berubah, teknologi dan peralatan yang berkembang, dan lain-lain) dan perubahan yang disebabkan oleh faktor eksternal (seperti perubahan dalam pasar, peraturan, hukum, kebijakan pemerintah, teknologi, dan lain-lain). c) Meningkatkan efisiensi lembaga agar berdaya saing. Upaya tersebut antara lain meningkatkan efisiensi personel, memperbaiki sistem dan struktur organisasi, serta menerapkan strategi kelembagaan (Aqimi Dinana, 2019).

Islam tidak menolak perubahan zaman, bahkan Islam mengakui dan menerima bahwa perubahan zaman itu ada. Sebagai agama yang fleksibel dan universal, Islam memberikan ruang yang cukup luas bagi umatnya untuk mengikuti perkembangan zaman, asalkan tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar Islam. Oleh karena itu, menurut agama

Islam, penggunaan teknologi termasuk dalam perkembangan zaman yang diperbolehkan, termasuk revolusi industri yang menghasilkan jutaan teknologi yang berguna bagi manusia. Seiring dengan kemajuan teknologi, kita menggunakan berbagai alat teknis seperti telepon seluler (HP), laptop, bahkan robot, yang semakin memudahkan kehidupan kita. (Imam Syahroni, Fery Diantoro, Trio Arreza Wicaksono, 2020).

Generasi Alpha merupakan kelompok orang yang dilahirkan pada tahun 2010 dan setelahnya, yang diberikan sebutan oleh ilmuwan sosial Mark McCrindle. Diperkirakan terdapat sekitar 2,5 juta kelahiran Generasi Alpha di seluruh dunia setiap minggunya. Mereka tumbuh dan berinteraksi dengan lingkungan yang berbeda dari generasi sebelumnya, di mana perangkat teknologi dengan tingkat kecerdasan tinggi sudah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari mereka. Lingkungan fisik dan digital juga saling berhubungan. Saat mereka dewasa, pengalaman, sikap, dan harapan mereka terhadap dunia telah dibentuk oleh teknologi. Beberapa ahli saraf dan psikolog bahkan percaya bahwa Generasi Alpha akan memiliki cara berpikir yang berbeda dari generasi sebelumnya. (Gazali, 2020).

Secara etimologi pesantren berasal dari kata “santri” diawali dengan “pe” dan diakhiri dengan “an” yaitu pesantren yang berarti tempat santri. Santri sendiri merupakan gabungan dari kata sant yang artinya orang baik, dan kata tra yang artinya saya mau membantu. Oleh karena itu pesantren adalah tempat mengajarkan ilmu kepada orang-orang baik. Pernyataan Kiai Syamsuri yang dikutip dalam buku Zamakhsyari Dhofieri menyatakan bahwa perubahan dan perkembangan kaum tani tidak hanya menghilangkan semua tradisi yang ada, tetapi menyesuakannya dengan kebutuhan masyarakat. Pendidikan di pondok pesantren tidak hanya memberikan ilmu agama, tetapi juga ilmu umum agar para santri dapat melanjutkan studi ke perguruan tinggi negeri. Selain itu, para santri juga dilatih membaca kitab kuning dan menyebarkannya ke masyarakat. Agar mereka naik ke jenjang yang lebih tinggi dan menduduki jabatan penting seperti kepemimpinan, mereka menjadi pemimpin yang mengikuti ajaran Islam dan menerapkan kepemimpinan sesuai dengan adat Islam (Athoillah & Wulan, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa Islam sangat relevant dan dinamis dalam penerapannya disetiap zaman hingga hari kiamat, maka Pondok Pesantren dalam menghadapi perubahan harus dimulai dari dalam Organisasi tersebut

## 2. Pondok Pesantren Islamic Center Bin Baz Dalam Menghadapi Perubahan zaman

Dalam perjalannya Pondok Pesantren Islamic Center Bin Baz melakukan gebrakan dan terus melakukan inovasi untuk bisa eksis dan menjaga mutu lulusan. Salah satu trend di masyarakat dilihat dari permintaan masyarakat dan animo masyarakat dalam menyekolahkan anak-anaknya di pesantren, menjadi tantangan dari seluruh elemen pengelola Pondok Pesantren Islamic Center Bin Baz. Disadari secara tidak langsung tantangan tersebut harus di imbangi dengan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan profesional dalam mengelola dan mendampingi Santri yang berjumlah ribuan, maka

peran pemimpin diperlukan dalam melakukan terobosan dan strategi agar apa yang diinginkan dengan sumber daya yang ada dapat terlaksana dan tercapai.

Pondok Pesantren Islamic Center Bin Baz memiliki fokus dan tujuan utama yang disebut "ABATA", yaitu karakteristik dan sasaran unggulan yang meliputi pemahaman akidah yang benar dengan kemampuan berbahasa Arab yang aktif dan mampu memahami kitab suci, memiliki akhlak yang baik dan mulia, menghafal Al-Qur'an dengan bacaan yang baik, serta mencapai prestasi akademik yang baik. (Robbaniyah & Lina, 2022b).

Pembagian dalam pengelolaan/kepengurusan Pondok Pesantren Islamic Center Bin Baz terbagi menjadi 3 (tiga) wilayah yang semua di bawah kepemimpinan Mudir atau Mudiroh. Pembagian wilayah kerja tersebut yaitu:

- a) KBM (kegiatan Belajar Mengajar) di sekolah
- b) Tahfidz (Halaqoh Tahfidz)
- c) Kesantrian, yang terdiri dari seluruh program penunjang dalam kegiatan santri di asrama dari asrama, dapur, kebersihan, tarbiyah, bahasa, ukp, ibadah, keamanan, sapras, keuangan, dll.

Arah pengembangan dari pengelolan di Pesantren Islamic Center Bin Baz yaitu:

- a) Pengelolaan KBM/sekolah, arah pengembangan KBM/sekolah baik formal maupun formal ke pemerintah dengan mengikuti standarisasi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dengan mengadakan akreditasi untuk penjaminan mutu sekolah
- b) Pengelolaan tahfidz, pengelolaan tahfidz berkiblat dengan timur tengah dengan mengikuti perkembangan tahfidz yang ada baik nasional maupun internasional. Mutu tahfidz dengan adanya tahfidz Sanad mutawatir, pengelolaan tahfidz dengan menjalankan sistem manajemen mutu
- c) Pengelolaan kesantrian. Pengelolaan berkiblat dengan perkembangan parenting di Indonesia, fokus ilmu parenting disesuaikan dengan kondisi masyarakat di Indonesia, bekerjasama dengan lembaga/pakar yang berpengalaman di bidang parenting. Fokus pengembangan Pengelolaan kesantrian dalam pengelolaan Asrama dan sistem organisasi.

Dalam menjalankan seluruh pengelolaan/kepengurusan tersebut Mudir/Mudiroh melakukan pengembangan secara terus menerus yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi atau pondok. Perubahan yang dilakukan terbagi menjadi beberapa bagian yaitu:

- a) SDM (sumber Daya Manusia)

Melakukan Standarisasi Sumber Daya Manusia yang ada dari Guru sekolah, Guru Tahfidz, Pengurus Asrama, tenaga Pendidik, Satpam, tenaga Kebersihan, dan seluruh yang terlibat dalam pengelolaan Pesantren.

Hal-hal yang dilakukan dimulai dari:

- 1) Membuka Mind Seat
- 2) Menyelaraskan Visi Misi Pesantren
- 3) Menata Ulang Budaya Kerja dan Organisasi yang sesuai dengan Nilai-nilai Islam

- 4) Perombakan Struktur kerja dari Skala kelompok Kecil ke Skala Besar
- 5) Melakukan kaderisasi dan Upgrading Ilmu

Membuka Maind Seat yang dilakukan dimulai dengan pimpinan melakukan beberapa tahapan agar strategi yang dilakukan tepat sasaran. Pertama dengan melakukan observasi dan mengidentifikasi masalah dan penghambat yang ada. Kedua: mengadakan perkumpulan dalam mengumpulkan kendala dan hambatan yang dihadapi, ketiga: menyusun strategi. Point-point yang menjadi titik sasaran adalah: Membudayakan sebagai manusia Pembelajar, mau menerima masukan dari orang lain, tidak merasa puas yang sudah dimiliki, mau belajar dari orang lain yang memiliki pemikiran berbeda, menerima kekurangan diri untuk terus memperbaiki diri.

Menyelaraskan Visi Misi Pesantrean. Dalam pelaksanaannya pimpinan melakukan beberapa tahapan yaitu: pertama: melakukan sosialisasi baik di forum besar maupun forum kecil terkait Visi, Misi, spirit, Pengasuh, sejarah, dll dari Pesantrean Islamic Center Bin Baz secara berkala, kedua: melakukan Fakta integritas terkait kesiapan terkait kesiapan dan kesediannya dalam mengikuti dan mengembangkan pesantrean. Point Yang menjadi titik sasaran adalah terbangunnya kedekatan antara seluruh yang terlibat dalam pengelolaan pesantrean, dan terjadinya pemahaman yang sama dalam menjalankan amanah yang telah diberikan oleh pimpinan.

Penataan ulang budaya kerja dan organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai Islami, dalam pelaksanaan penataan budaya kerja dan organisasi pimpinan melakukan beberapa tahapan pertama: melakukan observasi dan identifikasi budaya kerja yang berkembang di pesantrean, kedua: mendeteksi toxin yang ada baik dari internal maupun external yang ada. Ketiga: menyusun strategi agar tepat sasaran. Point-point inti perubahan yang dilakukan dimulai dengan merevisi dan menyusun ulang peraturan terkait budaya kerja dan organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai Islami, mensosialisasikan baik di forum besar maupun forum-forum kecil terkait budaya yang diinginkan. Memberlakukan secara tegas pelanggaran-pelanggaran terkait budaya kerja yang tidak sehat dengan memberikan teguran, surat peringatan secara bertahap, atau mengundurkan diri jika Sudah tidak sesuai. Budaya yang dihilangkan dari budaya yang tidak sehat seperti mengunjing antar guru, mudah terprovokasi, tidak menghargai pendapat orang lain/ngembosi, menyalahkan orang lain jika tidak sesuai harapan, tidak konsisten dalam menjalankan amanah, tidak taat aturan yang telah diberlakukan dan disepakati Bersama, merasa paling benar jika berpendapat, cuek/tidak peka, dll

Perombakan Struktur kerja dari Skala kelompok Kecil ke Skala Besar atau dengan analogi rumah kecil dan rumah besar. Dalam pelaksanaannya pemimpin melakukan beberapa tahapan, Pertama: menstandarkan rasio pendidik/pengurus dengan jumlah santri (tidak serakah pekerjaan, pekerjaan sesuai dengan porsi dan kekuatan setiap masing-masing pengurus agar lebih optimal), kedua: merombak struktur organisasi yang ada disesuaikan dengan kebutuhan pesantrean, ketiga: mendampingi secara intensif terkait pola baru yang dibangun, dimulai dari maind seat yang dibangun, budaya kerja yang

dibangun, tugas-tugas yang baru, dan tujuan dari perubahan yang diinginkan, dan pendampingan problem solving.

Melakukan Kaderisasi dan upgrading ilmu, Kegiatan-kegiatan yang dilakukan yaitu:

- 1) Mengadakan Diskusi Bersama baik forum kecil maupun forum-forum besar secara berkala
- 2) Intervensi kekuasaan dari Pimpinan untuk membuka mainseat
- 3) Mengadakan studi Banding ke Pesantren-Pesantren Lain baik yang mempunyai ideologi yang sama maupun berbeda sesuai kebutuhan
- 4) Mengikuti Seminar, pelatihan, Diklat, Dauroh Ilmiah baik diadakan sendiri maupun di lembaga lain secara berkala dan disesuaikan dengan kebutuhan yang ingin dicapai
- 5) Pendampingan secara intensif dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi
- 6) Studi Lanjut Untuk guru yang belum sarjana maupun yang sudah S1
- 7) Mendatangkan dan bekerjasama dengan pakar-pakar Pendidikan, pengasuhan/parenting, masyaikh, dan Penjaminan Mutu
- 8) Menetapkan 3 pengembangan yang wajib diikuti seluruh SDM di dalam pesantren yaitu, halaqoh tahfidz, halaqoh Bahasa arab, kajian/pendalaman agama yang dilakukan secara kontinu

Seluruh kegiatan kaderisasi dan Upgrading Ilmu dilakukan dengan berpedoman kebutuhan pesantren, analisis dari mutu lulusan dan perkembangan zaman seperti di zaman ini dibutuhkan SDM yang memiliki Kemampuan dalam komunikasi, leadership, problem solving, berorganisasi, IT, dll.

Pengkaderan dilakukan dimulai dari keluarga inti yaitu anak-anak ustadz Abu Nida`, dengan memberikan doktrin-doktrin kepemimpinan dari usia dini dan memberikan bekal pendidikan agama maupun pengetahuan umum, menjadi hafidz dan hafidzhah adalah kewajiban. seluruh anak-anak perintis dan pengurus diberikan beasiswa untuk melanjutkan sekolah maupun kuliah sesuai dengan minat dan bakatnya. Dan dilibatkan di ranah-ranah sesuai dengan keahliannya (Robbaniyah & Lina, 2022b).

#### b) Membangun Sistem Setiap Bagian

Disadari bahwa suatu organisasi yang ingin maju dan bisa eksis serta mampu memberikan kontribusi di masyarakat secara luas, harus memiliki system yang mampu mengorganisir seluruh elemen dari segala hal yang terlibat dan melaraskan seluruh kegiatan dalam organisasi tersebut. Sistem yang dibangun dimulai dari;

- 1) kemampuan dalam membuat admintrasi, menjalankan serta mengevaluasinya.
- 2) Membangun sistem yang terintegrasi dengan seluruh elemen bagian dari wilayah kerja pesantren
- 3) Merevisi dan menata ulang seluruh pedoman dokumen administrasi yang sudah ada



- 4) Menyusun seluruh tugas, wewenang dari setiap devisi, dan bagian pesantrean
- 5) Menyusun Panduan SOP dari semua devisi
- 6) Menjalankan dari kerja manajemen yaitu perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi
- 7) Mengubah administrasi manual menuju digitalisasi
- 8) Membuat Sistem Informasi Pesantrean
- 9) Akreditasi sekolah
- 10) dll

c) Sarana Prasarana dan Keuangan

Keberhasilan dari program yang di rencanakan salah satunya adalah tersedianya sarana prasarana dan pembiayaan yang mendukung agar terlaksananya kegiatan. Pimpinan Pesantrean Islamic Center Bin Baz dalam pelaksanaan sarana keuangan sasarannya yaitu: monitoring dana yang masuk agar tidak ada yang menghambat dalam seluruh kegiatan di pesantrean, Pembuatan donasi untuk dana pembangunan insidental/berjangka. Membuat sistem keuangan yang terintegrasi, digitalisasi sistem pembayaran, penambahan kas masuk dengan mengelola kantin, kopma, laundry, penjualan daur ulang sampah, persewaan kendaraan baik dengan sistem kerjasama atau dikelola sendiri

Pimpinan di Pesantrean Islamic Center Bin Baz bekerjasama dengan badan penyelenggara yaitu Yayasan Majelis At-turots Al-Islamy melakukan penambahan dan perluasan sarana prasarana diantaranya yaitu: Membangun lahan-lahan baru untuk menunjang proses pembelajaran seperti penambahan kelas, penambahan asrama, perluasan masjid, pembangunan kantor-kantor guru, pembuatan LAB baru, pembuatan lapangan olahraga, perluasan dapur dan ruang makan, penambahan rumah dinas guru, dll

d) Mengikuti perkembangan kebutuhan pasar dalam pelaksanaan pendidikan di pesantrean

Kegiatan yang dilakukan disesuaikan dengan kebutuhan pasar/masyarakat, diantaranya berupa:

- 1) Bekerjasama dengan kampus-kampus Timur Tengah dengan adanya Muadalah
- 2) Pembukaan Peminatan baru yang diminati Pasar yaitu Salafiyah Ulya jurusan Tahfiz dan Jurusan Mulazamah
- 3) Memisahkan perkomplek setiap angkatan dengan kepengurusan masing-masing perkomplek agar semua santri dapat termonitoring dan terdampingi secara intens. 1 komplek terdiri 1 angkatan dan mempunyai team pengurus perkomplek.
- 4) Membuka Perguruan Tinggi/Universitas yang berbasis Pesantrean
- 5) Membuka Klinik Kesehatan
- 6) Mengadakan promosi dengan sistem Marketing yang sedang diminati (Digital Marketing) dengan promosi melalui TV Bin Baz, Radio, Web Bin Baz, Alumni, event-Event, Media Online dan Sosmed, dll.

- 7) Mengadakan program-program baru dari setiap bagian yang disesuaikan dengan karakteristik zaman dan perkembangan zaman

Pondok Pesantrean Islamic Center Bin Baz dalam menghadapi perubahan zaman secara konsisten melakukan perubahan baik perubahan dari internal dalam pesantrean maupun perubahan dari pihak external, dengan tidak lepas dari nilai-nilai dasar pesantrean.

3. Pesantrean Islamic Center Bin Baz mempunyai sifat Tawasud/pertengahan dalam menyikapi perkembangan zaman seperti:

- a) Bekerjasama dengan TNI dalam kegiatan ekstrakurikuler seperti SAR, Pasukan baris- berbaris
- b) Mengikuti aturan pemerintah baik berkaitan dengan pemilihan presiden, pemilihan bupati atau lainnya, perizinan sekolah, vaksin, imunisasi dan lain sebagainya
- c) Bekerjasama dengan TNI dalam kegiatan ekstrakurikuler seperti SAR, Pasukan baris- berbaris.
- d) Kegiatan upacara 17 agustus bersama TNI dan pemerintah setempat
- e) Adanya ekstrakurikuler pramuka
- f) Pengenalan budaya lokal dan pemerintahan dalam kegiatan sekolah dan kurikulum sekolah seperti ekskul membuat, ke museum, dll.
- g) Melakukan semua kegiatan diniatkan karena Allah, dengan diniatkan kepada Allah semua kegiatan menjadi lebih barokah dan mengharapkan Ridho dari Allah baik ketika kegiatan belajar mengajar, ketika mendampingi santri dan lain sebagainya
- h) Ilmu-ilmu yang diajarkan atau digunakan di Pesantrean Islamic Center Bin Baz dikaji di telaah secara berkala. Ilmu-ilmu agama/syar`I bersumber dari Al-Quran dan As- Sunnah dengan pemahaman salafus -Sholih yaitu pemahaman para sahabat, tabiin, tabiut tabiin. Kebijakan atau masalah-masalah yang syubhat/rancu di kembalikan atau ditanyakan kepada orang yang berilmu (ulama yang masih hidup).
- i) Menghidupkan suasana menuntut ilmu, masjid menjadi sumber ilmu pengetahuan,
- j) menghidupkan halaqoh-halaqoh tahfidz, halaqoh pengkajian ilmu-ilmu agama dengan para masyaikh.
- k) Membangun muamalah baik kepada siapapun, baik dengan masyarakat setempat, dengan pemerintah, ormas dan lain sebagainya.
- l) Semua peraturan di Pondok Pesantrean Islamic Center Bin Baz baik etika atau tata tertib, adab dan lain sebagainya mengaju dari Al-Quran dan as-sunnah
- m) Muamalah yang dibangun adalah saling menghargai, tidak suudhon (berbaik sangka), saling memberi hadiah, menghormati yang lebih tua, dan menjunjung tinggi akhlak yang baik

- n) Menghindari hal-hal yang sia-sia seperti ghibah, namimah, ngerumpi hal-hal yang tidak bermanfaat
- o) Membuka diri terhadap ilmu pengetahuan dan perkembangan zaman (Robbaniyah & Lina, 2022a)

## 5. KESIMPULAN

Pesantren Islamic Center Bin Baz dalam menghadapi perubahan zaman melakukan beberapa perubahan yang dilakukan baik di internal pesantren maupun berkaitan external pesantren. Dalam perjalannya Pesantren Islamic Center Bin Baz melakukan gebrakan dan terus melakukan inovasi untuk bisa eksis dan menjaga mutu lulusan. Pesantren Islamic Center Bin Baz mempunyai target unggulan yaitu “ABATA”, ciri khas dan target unggulan memiliki akidah yang benar berbahasa arab aktif dan mampu memahami kitab gundul mempunyai akhlak yang karimah tahfizh al-qur’an dengan tahsin yang baik berprestasi secara akademik. Pesantren Islamic Center Bin Baz membagi pengelolaan/kepengurusan pesantren menjadi 3 (tiga) bagian yaitu: KBM (kegiatan Belajar Mengajar) di sekolah, Tahfidz (Halaqoh Tahfidz), Kesantrian (asrama, dapur, kebersihan, tarbiyah, bahasa, ukp, ibadah, keamanan, sapras, keuangan, dll). Manajemen Perubahan yang dilakukan di Pesantren terbagi menjadi beberapa bagian yaitu: pertama: SDM (sumber Daya Manusia) Melakukan Standarisasi Sumber Daya Manusia yang ada dari Guru sekolah, Guru Tahfidz, Pengurus Asrama, tenaga Pendidik, Satpam, tenaga Kebersihan, dan seluruh yang terlibat dalam pengelolaan Pesantren. Kedua: Membangun Sistem Setiap Bagian, ketiga: Sarana Prasarana dan Keuangan, keempat: Mengikuti perkembangan kebutuhan pasar dalam pelaksanaan pendidikan di pesantren. Dalam menyikapi perkembangan zaman Pesantren Islamic Center Bin Baz mempunyai sifat Tawasud/pertengahan.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini didukung oleh Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Madani Yogyakarta dan STAIT Majena serta seluruh Partipasi yang terlibat dari Pesantren Islamic Center Bin Baz Yogyakarta

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Saifuddin. (2017). Manajemen Pesantren Dalam Menghadapi Perubahan. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 61–77. <http://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/intizam/article/view/12>
- Aqimi Dinana, S. (2019). *Peran Pengasuh dalam Manajemen Perubahan pada Lingkungan Organisasi Pondok Pesantren Tegalsari di Masa Pandemi Covid-19*. 9(2), 56–66.
- Arif, M., & Aziz, M. K. N. A. (2021). Eksistensi Pesantren Khalaf Di Era 4.0. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 205–240.

<https://doi.org/10.21274/taalum.2021.9.2.205-240>

- Arifah, N. (2014). *Manajemen Perubahan dalam mewujudkan Madrasah Berprestasi*. 4, 57–70.
- Athoillah, M. A., & Wulan, E. R. (2019). Transformasi Model Pendidikan Pondok Pesantren di Era Revolusi Industri 4.0. *Prosiding Nasional*, 2(November), 25–36.
- Darwis, M. (2020). Revitalisasi Peran Pesantren Di Era 4.0. *Dakwatuna: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi Islam*, 6(01), 128. <https://doi.org/10.36835/dakwatuna.v6i01.509>
- Gazali, E. (2020). PESANTREN DI ANTARA GENERASI ALFA DAN TANTANGAN DUNIA PENDIDIKAN ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *OASIS: Jurnal Ilmiah Kajian Islam*, 2(2), 94–109.
- Imam Alfi. (2020). Strategi Pesantren dalam Pemberdayaan Masyarakat pada Era Generasi 4.0. *Matan: Journal of Islam and Muslim Society*, 2(1), 26–39.
- Imam Syahroni, Fery Diantoro, Trio Arreza Wicaksono, K. A. H. (2020). *EKSISTENSI PENDIDIKAN ISLAM UNTUK MENJAWAB TANTANGAN PERUBAHAN*. 4(1), 1018–1028.
- Rahman, S. A., & Husin, H. (2022). Strategi Pondok Pesantren dalam Menghadapi Era Society 5.0. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 1829–1836. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i2.2371>
- Robbaniyah, Q., & Lina, R. (2022a). *Eksplorasi Strategi Kontra Radikalisme pada Santri di Pondok Pesantren Islamic Center Bin Baz Yogyakarta*. X(X), 1–10.
- Robbaniyah, Q., & Lina, R. (2022b). *Kontribusi Pemikiran Abu Nida` dalam Pengembangan Pendidikan Islam Pondok Pesantren di Indonesia*. 2(1), 24–35.
- Sadat, F. A. (2021). Manajemen Perubahan Oleh Pimpinan Pondok Pesantren Sebagai Solusi Dimasa Pandemi Covid - 19. *Tsaqafatuna*, 3(2), 112–122. <https://doi.org/10.54213/tsaqafatuna.v3i2.85>
- Safitri, S. (2022). Analisis Swot Pondok Pesantren Al-Quran Cijantung Ciamis Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v6i1.860>
- SAIHU, M. (2022). *Al Amin : Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam Al Amin : Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam*. 5(1), 79–89.