

Manajemen Kaderisasi Guru Al Qur'an di Madrasah Aliyah Al Urwatul Wutsqo Bulurejo Diwek Jombang

Solechan

Prodi Manajemen Pendidikan Islam, STIT Al Urwatul Wutsqo - Jombang

e-mail: solehchan37@gmail.com

Abstrak: The Qur'an is a guide for every human being, including the Muslim population in Indonesia. However, not a few people who do not understand the Qur'an. The contributing factor is the number of teachers of the Qur'an that is not comparable with the number of Muslim population in Indonesia. The solution, needs a breakthrough in the field of procurement of Qur'an teachers in large numbers. The process can be pursued through the Qur'an teacher regeneration program. MA-UW is an educational institution, among the programs that are launched is the regeneration of the Qur'an teacher. This research focuses on three aspects, namely: Planning the regeneration of the Qur'an teacher in MA-UW (2) Implementation of the regeneration of the Qur'an teacher in MA-UW? (3) Evaluation of the regeneration of the Qur'an teacher in MA-UW? To solve problems and find answers to the three problems above, this study uses a qualitative approach with *asingle case study approach*. The results of this study found that: 1. Planning the regeneration of the Qur'an teacher at MA al Urwatul Wutsqo: a. Prepare books as a reference for regeneration material b. Prepare students to be recruited c. Formation of teaching practice groups d. Providing teaching places at the elementary / junior high school level and MI / MTs level. 2. Implementation of regeneration: a. Cadre implementation starts from class 1 (one). b. Cadre implementation is carried out during school hours. c. Granting trainer certificates for those who have graduated. d. Teaching practice in elementary / junior high and MI / MTs. 3. Evaluation of regeneration: a. Post-regeneration evaluation in schools, simulations, written tests, teaching practices in elementary / junior high schools & MI / MTs. b. Post practice evaluation: Written report and periodic monitoring.

Keywords: *Cadre Management, Al Qur'an teacher*

Pendahuluan

Bangsa Indonesia tercatat sebagai salah satu bangsa dengan jumlah penduduk muslim terbesar yang tersebar di seluruh pelosok negeri. Berdasarkan data yang dihimpun dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2010 menyebutkan, menurut hasil sensus penduduk tercatat sebanyak 207.176.162

penduduk Indonesia memeluk agama Islam. Melihat jumlah penduduk muslim yang besar tersebut, tentunya secara nalar pembelajaran dan pemahaman al Qur'an yang ada di Indonesia berjalan dengan baik.

Akan tetapi, realita yang ada, tidak sedikit masyarakat yang belajar al Qur'an belum secara komprehensif baru sebatas pada segi membacanya belum menyentuh pada aspek pemahaman dari setiap ayat al Qur'an itu sendiri. Bahkan, ada sebagian masyarakat yang menganggap bahwa pelajaran al Qur'an adalah sesuatu yang kuno dikatakan suatu hal yang biasa sehingga di anggap remeh dan dikesampingkan, kalah dengan pelajaran umum, yang menjurus pada pekerjaan bukan pada penghambaan pada Allah Swt.¹

Banyak faktor menjadi penyebab mengapa pembelajaran dan pemahaman terhadap al Qur'an pada umat muslim di Indonesia tidak sesuai dengan harapan. Diantara faktor penyebabnya adalah terjadinya ketidakseimbangan antara jumlah umat Islam yang ada dengan jumlah guru al Qur'an yang tersedia. Hal ini terjadi dimungkinkan sekali lambatnya proses regenerasi atau kaderisasi yang dilakukan oleh guru al Qur'an terhadap calon guru al Qur'an yang seharusnya menjadi kader atau penerusnya. Sejatinya, jumlah penduduk muslim yang besar di Indonesia merupakan sebuah potensi besar pada aspek sumber daya manusia jika dapat mengelolanya dengan baik. Jumlah muslim yang besar itu, bisa dikatakan sebuah modal besar untuk menambah jumlah guru al Qur'an guna terciptanya ketersediaan kebutuhan guru al Qur'an di Indonesia.

Dengan demikian, dibutuhkan sebuah terobosan sebagai upaya untuk mencari solusi guna memperbaiki keadaan tersebut agar tidak berlarut-larut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengupayakan pengkaderan guru al Qur'an dalam jumlah banyak. Dalam mewujudkan hal itu, tentu tidak bisa dilakukan oleh kelompok atau organisasi tertentu saja, namun dibutuhkan keterlibatan semua organisasi masyarakat serta lembaga pendidikan formal maupun non formal dan didukung dengan manajemen yang baik dalam pelaksanaannya. Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh Abdul Syani bahwa

¹ Sahminan Zaini, dkk., *Wawasan Al-Qur'an tentang Pembangunan Manusia Seutuhnya*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2000), 90.

suatu manajemen yang baik selain memiliki sistem kepemimpinan yang baik juga memiliki proses regenerasi yang baik. Proses regenerasi yang baik bertujuan untuk menjaga kesinambungan kinerja organisasi agar dapat berjalan dengan baik dan lancar, dan untuk mengembangkannya menjadi lebih baik sesuai dengan perkembangan zaman.² Dalam konteks penelitian ini, proses regenerasi tersebut dikenal dengan istilah kaderisasi

Pada umumnya, kader adalah orang-orang yang dipersiapkan menjadi pemimpin, menggantikan pemimpin yang sudah ada, atau menjadi perpanjangan tangan pemimpin utama. Para kader terangkai dalam sebuah sel atau jaringan, yang kemudian akan menyebar dan mengembangkan kualitas dimana nantinya mereka akan ditempatkan. Semakin baiknya kondisi suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh sosok seorang pemimpin saja, tetapi tiap sel (kader) yang bekerja di dalam sebuah sistem kerja yang rapih. Kader dibutuhkan untuk menjadi perpanjangan tangan seorang pemimpin untuk berkarya di tempat yang mungkin sulit terjangkau oleh pemimpin utama.³

Tanpa adanya kaderisasi, rasanya sangat sulit dibayangkan sebuah organisasi dapat bergerak dan melakukan tugas-tugas keorganisasiannya dengan baik dan dinamis. Kaderisasi adalah sebuah keniscayaan mutlak membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan. Fungsi dari kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon (*embrio*) dalam konteks penelitian ini adalah calon guru al Qur'an yang siap melanjutkan tongkat *estafet* perjuangan sebuah organisasi. Kader suatu organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan yang di atas rata-rata orang umum.⁴

Salah satu madrasah yang mengusung program kaderisasi guru al Qur'an adalah di MA al Urwatul Wutsqo berikutnya penulis sebut dengan MA-UW. Sebuah madrasah pendidikan yang berada di Jombang tepatnya di desa Bulurejo, kec Diwek. Madrasah ini di bawah naungan Yayasan Muhammmad Ya'qub yang juga menaungi pondok pesantren al Urwatul Wutsqo atau lebih dikenal dengan

² Abdul Syani., *Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Bina Aksara, 2002), 80

³ Azhar Arsyad., *Pokok-pokok Manajemen*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), 60

⁴ Malayu Hasibuan S.P., *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bina Aksara, 2001), 76.

pondok UW. Di MA-UW siswa-siswi yang belajar dilembaga tersebut diarahkan dan dikader menjadi guru al Qur'an. Program tersebut merupakan implementasi dari visi misi yang dibuat oleh madrasah tersebut yakni "terwujudnya masyarakat yang paham al Qur'an dan pengagung Tuhan Maha Pencipta". Dalam mengimplementasikan visi tersebut maka MA-UW membuat program yang disebut dengan kaderisasi guru al Qur'an. Proses awal program ini berlangsung semenjak kelas 1 sampai kelas 3. Diharapkan dengan adanya program ini siswa-siswi yang berada di MA-UW segera menjadi guru al Qur'an. Sehingga setelah lulus dari madrasah, kemampuan dalam hal mengajar al Quran sudah benar-benar dimiliki pada setiap siswa-siswi yang ada disana. Dalam pelaksanaan program tersebut, MA-UW bekerjasama dengan sekolah dari tingkat SD/SMP dan MI/MTs yang berada di wilayah Jombang. Sekolah tersebut yang nantinya ditempati oleh siswa-siswi dari MA-UW untuk praktek mengajar atau magang. Menurut penulis, hal ini sangat menarik sebab pada umumnya dalam urusan mengajar biasanya banyak dilakukan oleh mahasiswa ataupun yang sudah menempuh pendidikan S1. Namun, di MA-UW seluruh peserta didik yang belajar disana diajak untuk praktek mengajar al Qur'an, sehingga pasca lulus dari madrasah mereka sudah terbiasa untuk mengajar al Qur'an. Untuk mendapatkan informasi lebih mendalam tentang program tersebut maka penulis mengangkat penelitian ini dengan judul "Kaderisasi Guru al Qur'an di MA al Urwatul Wutsqo Bulurejo Diwek Jombang".

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan berbentuk deskriptif. Hal ini dikarenakan penelitian ini berusaha memaparkan realitas yang ada tanpa memerlukan data yang berupa angka-angka (kuantitatif) dan berusaha menggambarkan suatu keadaan beserta segala aspeknya dalam rangka pemberian informasi sejelas-jelasnya kepada peneliti.

Dengan kata lain, penelitian ini menuturkan dan menafsirkan data yang ada, misalnya tentang situasi yang dialami, satu hubungan, kegiatan, pandangan, sikap yang menampak, atau tentang suatu proses yang sedang berlangsung, pengaruh

yang sedang bekerja, kelainan yang sedang muncul, kecenderungan yang menampak, pertentangan yang meruncing, dan sebagainya. Pelaksanaan metode-metode deskriptif tidak terbatas hanya sampai pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisa dan interpretasi tentang arti data itu.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus (*case study*) yaitu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang utuh dan terorganisasi dengan baik tentang komponen-komponen tertentu, sehingga dapat memberikan kevalidan hasil penelitian.⁵

Dalam perspektif pendekatan dan jenis penelitian di atas, maka penelitian ini berusaha memaparkan manajemen program kaderisasi guru al Qur'an di madrasah Aliyah al Urwatul Wutsqo Bulurejo Diwek Jombang, meliputi perencanaan program, pelaksanaan serta evaluasi kegiatan. Untuk dapat memahami makna dan penafsiran terhadap manajemen kaderisasi guru al Qur'an, dibutuhkan keterlibatan dan penghayatan langsung peneliti terhadap objek di lapangan. Oleh karena itu, instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri sebagai instrumen (*human instrument*).

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai pengamat partisipan pasif yakni hanya memahami obyek penelitian (fenomena atau tingkah laku informan dan responden) agar diketahui bagaimana manajemen kaderisasi guru al Qur'an di MA-UW Bulurejo Diwek Jombang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tahap penelitian sesuai dengan model tahapan Moleong, yakni: tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan, tahap analisis data, dan tahap penulisan laporan.

Untuk memperoleh data yang obyektif dan akurat dalam rangka mendeskripsikan dan menjawab permasalahan yang sedang diteliti, maka peneliti menggunakan prosedur-prosedur pengumpulan data yakni a. Wawancara, b. Observasi atau pengamatan, c. studi dokumentasi. Ketiga prosedur pengumpulan

⁵ Suharsimi Arikunto.,*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 142

data diatas merupakan prosedur dasar dalam pengumpulan data dalam penelitian kualitatif.

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai macam sumber, sehingga kadang pula terdapat data yang berbeda. Menurut Satori”analisis data adalah suatu fase penelitian kualitatif yang sangat penting karena melalui analisis data inilah peneliti dapat memperoleh wujud dari penelitian yang dilakukannya”. Teknik ini dipergunakan setelah data-data peneliti terkumpul. Analisis ini bertujuan untuk menetapkan data secara sistematis, catatan hasil observasi, wawancara dan lain-lainnya yang berfungsi untuk meningkatkan pemahaman tentang kasus yang diteliti yang menyajikannya, sebagai temuan bagi orang lain.⁶ Dalam penelitian ini metode analisis data yang dipakai adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Untuk pengecekan keabsahan data peneliti menggunakan teknik yakni perpanjangan keikutsertaan peneliti, ketekunan pengamatan, dan triangulasi.

Pembahasan

A. Manajemen Kaderisasi

1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen ditinjau dari sudut pandang etimologis berasal dari kata “*manage*” artinya mengemudikan, memerintah, memimpin atau biasa diartikan sebagai pengurusan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan pengurusan atau kepengaturan atau memimpin atau membimbing orang-orang lain dalam rangka mencapai sebuah tujuan tertentu. Manajemen adalah kegiatan-kegiatan terutama dari pimpinan dalam usaha mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan oranglain. Pada umumnya kegiatan manajemen atau aktifitas manajemen adalah *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *staffing* (pembagian atau pengelompokan

⁶ Djam’an Satori dan Aan Komariah.. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta,2011), 97.

kerja), *directing* (membimbing) dan *controlling* (pengawasan) dari kesemua itu sering disebut dengan proses manajemen atau fungsi manajemen.⁷

Manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu: *pertama*, manajemen sebagai proses, *kedua*, manajemen sebagai kolektifitas orang-orang yang melakukan aktifitas manajemen, *ketiga*, manajemen sebagai suatu seni dan ilmu. Menurut pengertian yang pertama manajemen sebagai suatu proses pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi. Ada tiga hal pokok penting dalam definisi-definisi tersebut yaitu pertama, adanya tujuan yang ingin dicapai, kedua, tujuan yang ingin dicapai menggunakan aktifitas orang-orang lain, ketiga, kegiatan orang-orang lain tersebut harus dibimbing dan diawasi. Menurut pengertian yang kedua, manajemen sebagai kolektifitas orang-orang yang melakukan manajemen, dengan kata lain semua orang-orang yang melakukan aktifitas manajemen dalam suatu badan tertentu. Menurut pengertian yang ketiga manajemen adalah suatu seni dan ilmu, manajemen sebagai seni berfungsi untuk mencapai tujuan yang nyata dan mendatangkan hasil atau manfaat sedangkan manajemen sebagai ilmu berfungsi menerangkan fenomena-fenomena (gejala-gejala, keadaan, kejadian-kejadian) yang memberikan penjelasan-penjelasan.

Manajemen diartikan sebagai suatu rentetan langkah yang terpadu untuk mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu sistem yang bersifat sosio ekonomi teknis di mana sistem adalah suatu kesatuan dinamis yang terdiri dari bagian-bagian yang berhubungan secara organik dinamis. Manajemen sebagai petunjuk yang mengatur tindakan manusia dalam organisasi. Manajemen diperlukan untuk mengelola berbagai sumber daya organisasi seperti sarana dan prasarana, waktu, sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien.⁸

Sisi lain setiap manusia dalam perjalanan hidupnya selalu akan menjadi anggota dari beberapa organisasi seperti: organisasi sekolah, organisasi perusahaan ataupun organisasi karang taruna. Organisasi

⁷ Alex Guntur., *Management*. (Jakarta: Bratara Karya Aksara, 2005), 6

⁸ Didin Kurniadin., *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 17

mempunyai persamaan-persamaan mendasar. Persamaan itu terutama tercermin pada fungsi-fungsi manajerial yang dijalankan. Fungsi-fungsi manajerial tersebut bersifat universal, sifat ini merupakan hasil dari kenyataan bahwa fungsi manajerial adalah sama di mana saja dalam seluruh organisasi.⁹

2. Fungsi Manajemen

- a. *Planning*/perencanaan, adalah pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggota dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.¹⁰
- b. *Organizing*/mengorganisir, yaitu menetapkan cara memilah dan memecah pekerjaan yang ada menjadi unit-unit yang dapat dikelola dengan baik.
- c. *Staffing*, adalah memilih dan menetapkan orang-orang yang berkualifikasi untuk melakukan pekerjaan yang dibutuhkan. Mengarahkan/*directing*, yaitu menuntun manusia melakukan pekerjaan yang dimaksud menuju suatu tujuan dan target yang diinginkan.
- d. Terakhir fungsi pengawasan dan evaluasi (*controlling*) adalah mengukur dan menilai hasil rencana yang dicanangkan pada fungsi pertama.¹¹

Karena perencanaan merupakan kegiatan awal yang harus dilakukan sebelum melakukan kegiatan-kegiatan lain maka dalam perencanaan setidaknya memuat 5 W + 1H yang merupakan standar umum dalam sebuah perencanaan. Suatu rencana baik harus memberikan jawaban kepada enam pertanyaan yaitu: *what, why, where, who, dan how*. Jadi, suatu rencana yang baik harus memberikan jawaban kepada enam pertanyaan sebagai berikut:

- a. Tindakan apa yang harus dikerjakan?
- b. Mengapa tindakan tersebut dilakukan?

⁹ Kartini Kartono. *Pemimpin dan kepemimpinan*. (Jakarta: Rajawali, 2001), 14

¹⁰ T Hani Handoko. *Manajemen*. (Yogyakarta: BPFE, 1995), 23

¹¹ Azhar Arsyad. *Pokok-pokok Manajemen*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), 20

- c. Dimanakah tindakan tersebut itu harus dilakukan?
- d. Kapankah tindakan itu dilakukan?
- e. Siapakah yang akan mengerjakan tindakan itu?
- f. Bagaimanakah caranya melaksanakan tindakan itu?¹²

Diantara fungsi-fungsi manajemen, perencanaan merupakan salah satu fungsi yang sangat penting, sebab pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang lain tergantung bagaimana perencanaan itu dilakukan.

Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (fisik, pengetahuan, waktu dan perhatian) sedang kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan, terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaan tugas dan tanggung jawab. Adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab terbentuklah kerjasama dan keterikatan/formil dalam suatu organisasi. Pentingnya suatu manajemen disebabkan manajemen perlu untuk kemajuan dan pertumbuhan, manajemen mengakibatkan pencapaian tujuan secara teratur. Manajemen dibutuhkan oleh setiap kerjasama sekelompok orang dalam pembagian kerja tugas dan tanggung jawab.¹³

3. Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen pada dasarnya adalah “*achieving through othe*” pencapaian tujuan dengan melalui kegiatan orang-orang tertentu dan tergantung pada kemampuannya masing-masing orang tersebut. Disinilah dapat dilihat kesuksesan dan kegagalan seorang manajer dalam memimpin organisasi tersebut. Manusia yang sangat dominan dalam hal ini, prinsip-prinsip manajemen tidak *absolute*. Dalam arti penerapannya akan menghasilkan hasil yang sama walaupun diterapkan terhadap keadaan yang sama. Prinsip-prinsip manajemen adalah fleksibel, dalam arti penerapannya harus perlu mempertimbangkan keadaan-keadaan khusus, yaitu pertimbangan yang berhubungan dengan manusia sebagai unsur dasar manajemen. Namun, unsur manusia bukanlah satu-satunya unsur

¹² Manullang. *Dasar-dasar Manajemen*. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1983), 4.

¹³ H Malayu Hasibuan, S.P. *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta: Bina Aksara, 2001), 4.

manajemen. O.F Peterson memberikan definisi manajemen sebagai “*The use of man materials and money to achive a commongoal*” (penggunaan manusia, uang serta material untuk mencapai suatu tujuan bersama). Dari tiga definisi diatas ada tiga unsur dalam organisasi yaitu:

1. *Man* (manusia)
2. *Materials* (barang)
3. *Money* (uang).

Menurut George R Terry dalam Syani unsur-unsur manajemen ada tiga yaitu: adanya tujuan, adanya kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu dan adanya orang lain.¹⁴

Ketiga unsur diatas saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Dari pengertian diatas mengenai manajemen sebagai proses yaitu manajemen yang merupakan suatu proses kepemimpinan yang diberikan kepada orang-orang yang telah terorganisir guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut tentunya tidak terlepas dari keterlibatan orang lain dan dilakukan bersama-sama dengan tujuan untuk mempercepat proses tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Kaderisasi

a. Pengertian kaderisasi.

Kaderisasi berasal dari kata dasar kader. Istilah kader memiliki beberapa pengertian. Kata kader berasal dari bahasa perancis *cadre*, yang berarti elit atau inti. Jadi, kader merupakan orang-orang yang termasuk dalam jajaran inti suatu organisasi yang memiliki kemampuan lebih disbanding dengan yang pada umumnya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kader merupakan orang yang diharapkan memegang peranan atau pekerjaan penting di dalam sebuah pemerintahan, partai, organisasi masyarakat, dan sebagainya. Sedangkan pengertian kaderisasi sendiri adalah pembentukan kader.

¹⁴ Abdul Syani. *Manajemen Organisasi*. (Jakarta: Bina Aksara, 2002), 24.

Pengertian lain tentang kader terdapat pula dalam sebuah artikel berjudul “Kader: Tulang Punggung Revolusi”, ditulis oleh Che Guevara dalam sebuah jurnal bulanan *Cuba Socialista* (edisi September 1962). Menurutnya seorang kader adalah “orang yang memiliki kemampuan menafsirkan petunjuk dari pimpinan pusat (mendapatkan sebuah delegasi). Tetapi disamping itu menjadi wakil rakyat yang harus menjalankan fungsi menyuarkan motivasi dan keinginan masyarakat yang paling dalam.

Sementara itu, pengertian kaderisasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti proses pengkaderan, yaitu sebuah cara pembuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader, yang nantinya diharapkan memegang peranan penting dalam masyarakat, ORMAS (Organisasi Masyarakat), partai dan lain-lain. Mohammad Hatta (wakil presiden pertama Indonesia), pernah menyatakan pentingnya sebuah kaderisasi dalam kerangka kebangsaan, bahwa: kaderisasi sama artinya dengan menanam bibit. Untuk menghasilkan pemimpin bangsa di masa depan, pemimpin pada masanya harus menanam.

Sebagai upaya dalam pembentukan kader, aktifitas pengkaderan pada hakikatnya tidak berbeda dengan aktifitas pendidikan sebab pada dasarnya seluruh pengalaman individu atau kelompok merupakan aktifitas pendidikan. Pengkaderan dikatakan berhasil apabila calon kader berhasil disadarkan tentang apa dan bagaimana dirinya harus berbuat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

b. Kaderisasi dalam lembaga Keagamaan

Pengkaderan disuatu organisasi diproyeksikan bagi terlaksananya pola kaderisasi berjenjang dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, pengkaderan diarahkan bagi tersedianya *human resources* penopang utama bagi kebelangsungan organisasi yang disandarkan pada klasifikasi dan kualifikasi kader sesuai dengan tingkatannya demi mengemban amanat, nilai-nilai, serta ide-ide besar organisasi.

Ternyata proses kaderisasi juga dilaksanakan dalam berbagai lembaga keagamaan. Setiap lembaga keagamaan memiliki istilah dan pemahamannya

masing-masing mengenai kader dan kaderisasi. Secara umum arah dan tujuannya sama, yaitu segala usaha penyebaran agama, penyebaran firman Tuhan, dalam cita-cita mewujudkan masyarakat yang damai, sejahtera, tentram, adil, dan bahagia sesuai kehendak Tuhan. Tetapi cara pelaksanaan dan pengkaderannya yang berbeda-beda sesuai pemahaman dan ajarannya masing-masing.

Proses kaderisasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Kaderisasi mempunyai fungsi produksi dan regenerasi. Proses kaderisasi dalam sebuah lembaga pendidikan akan memproduksi dan mencetak kader yang baik pula. Secara kualitas dan kuantitas mempunyai kekuatan yang dapat mewujudkan visi dan misi lembaga tersebut. Karena pengkaderan tidak hanya berkaitan dengan perekrutan personil SDM saja tapi di samping itu perlu ada konsep dalam pola pembinaan guru-guru dan karyawan sehingga menjadi SDM yang siap diberi amanah dimanapun. Proses kaderisasi di sebuah lembaga pendidikan harus mampu membentuk pemikiran, kepribadian, dan perilaku kepemimpinan yang diharapkan.

Proses kaderisasi merupakan tugas mulia yang tidak mudah dan bukan suatu persoalan yang sederhana, maka dibutuhkan kinerja bersama untuk mewujudkan regenerasi tangguh itu dengan berbagai pihak yang ada di dalam lembaga pendidikan tersebut dan dibutuhkan mekanisme yang baik dalam rangka mencetak output kader yang diharapkan yakni mempunyai komitmen yang kuat terhadap kemajuan lembaga.

Jadi, jika kita integrasikan sistem kaderisasi sebuah lembaga pendidikan dengan sistem kaderisasi Rasulullah maka kaderisasi akan terus berjalan dan berkembang. Selanjutnya bila kaderisasi Rasulullah ini dibawa dan diterapkan dalam masyarakat maka akan tercipta masyarakat madani. Karena kita tidak akan kehabisan stok orang-orang hebat, terlatih, ter-tarbiyah dan terkader dengan baik.

c. Tujuan Kaderisasi

Tujuan pengkaderan secara umum merupakan nilai atau hasil yang diharapkan dari usaha pengkaderan tersebut. Lebih rincinya tujuan pengkaderan sebagai berikut:

1. Terbentuknya pribadi yang menghayati dan mengamalkan ajaran Islam.
2. Terbentuknya pribadi yang berbudi luhur sesuai dengan syari'at Islam.
3. Terbentuknya pribadi yang menguasai ilmu dan kecakapan dalam bidang tertentu.
4. Terbentuknya pribadi yang mempunyai kesanggupan memimpin.
5. Terbentuknya pribadi yang memiliki kesanggupan dalam menaggulangi permasalahan umat dan mengembangkan kearah yang dicita-citakan.

d. Jenis-jenis Pengkaderan

Jenis-jenis pengkaderan dealnya terdiri atas dua jenis yaitu, pengkaderan formal dan pengkaderan non formal. Pengkaderan formal adalah usaha kaderisasi yang dilaksanakan oleh suatu organisasi atau lembaga dakwah dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan secara terprogram, terpadu dan bertujuan untuk mencapai cita-cita yang diharapkan. Kalsifikasi pengkaderan ini melalui pendidikan khusus.

Pengkaderan non formal adalah segala aktifitas luar pengkaderan formal yang dapat menunjang proses kaderisasi. Klasifikasi pengkaderan non formal ini adalah segala aktifitas yang meliputi aktifitas kepanitaan, pimpinan kelembagaan, penugasan-penugasan dan sejenisnya.

e. Kaderisasi Guru al Qur'an

1. Perencanaan kaderisasi di madrasah

Setiap organisasi perlu melakukan suatu perencanaan dalam setiap organsasinya, baik perencanaan produksi, perencanaan rekrutmen karyawan baru, program penjualan produk baru, maupun perencanaan anggarannya. Perencanaan (*planing*) merupakan proses dasar bagi

organisasi untuk memilih sasaran dan menetapkan bagaimana cara mencapainya.¹⁵

Organisasi adalah sistem kerja sama kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Suatu kegiatan akan berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan apabila ditopang dengan pengorganisasian yang baik. Hal ini berlaku pula pada pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang ada di Indonesia. Untuk merealisasi hal tersebut sangat dibutuhkan perencanaan yang matang dan sistematis agar tercapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan pesantren.

Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Hadari Nawawi bahwa, langkah pertama dalam pengorganisasian diwujudkan melalui perencanaan dengan menetapkan bidang-bidang/fungsi-fungsi yang termasuk ruang lingkup kegiatan yang akan diselenggarakan oleh suatu kelompok. Keseluruhan pembidangan itu sebagai suatu kesatuan merupakan total sistem yang bergerak ke arah satu tujuan.¹⁶

Dalam struktur organisasi madrasah di atas, terdapat hal-hal pokok yang perlu diperhatikan dalam penyusunan pembagian tugas dan wewenang dalam suatu organisasi. Hal ini sebagaimana pula telah dijelaskan dalam pedoman pembinaan pondok pesantren sebagai berikut:

- a) Pengelompokan kerja ke dalam satuan-satuan organisasi didasarkan atas kesamaan sifat pelaksanaan tugasnya masing-masing.
- b) Menjauhkan sesuatu fungsi menyeluruh dan tunggal bagi setiap satuan organisasi dengan menitik-beratkan tercapainya kegiatan yang terpadu.
- c) Menekankan koordinasi pada bagian kerja dan pelaksanaan kegiatan dalam seluruh organisasi.
- d) Menempatkan fungsi dan tugas pokok yang penting pada tingkat jenjang organisasi yang sesuai, demikian pula fungsi-fungsi yang sederajat pada tingkat yang sama.
- e) Memberikan kesempatan terhadap perluasan sewajarnya terhadap kegiatan-kegiatan

¹⁵ Trisnawati Erni Sule. *Pengantar Manajemen*. (Jakarta: Kencana, 2005), 12

¹⁶ Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. (Yogyakarta:Gadjah Mada University Press, 2001), 27

melalui satuan organisasi yang ada. f) Menentukan saluran perintah dan tanggung jawab organisasi melalui garis komando lini dan staf.¹⁷

Ada beberapa alasan mengapa perencanaan begitu penting terhadap manajemen organisasi, berikut tujuan menjadi jelas dan terarah, semua bagian yang ada dalam organisasi akan bekerja ke arah satu tujuan yang sama, menolong mengidentifikasi berbagai hambatan dan peluang, membantu pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif, perencanaan sendiri dapat diartikan aktivitas pengawasan, perencanaan juga membantu untuk mengurangi resiko dan ketidakpastian.¹⁸

Dalam proses perencanaan, Sebelum para manager dapat mengorganisasi, memimpin, atau mengendalikan, terlebih dahulu mereka harus membuat rencana yang memberikan arah pada setiap kegiatan organisasi. Pada tahap perencanaan manager menentukan apa yang akan dikerjakan, Kapan akan dikerjakan, siapa yang akan mengerjakan dan Bagaimana mengerjakannya (Tim Dosen UI). Menurut T. Hani Handoko dalam Bowo kegiatan perencanaan pada dasarnya melalui empat tahap sebagai berikut: 1) Menetapkan tujuan, 2) Merumuskan keadaan (proses-proses perencanaan), 3) Menentukan berbagai alternative tindakan, 4) Mengembangkan rencana dan melaksanakannya.¹⁹

2. Pelaksanaan Kaderisasi

Proses pembelajaran tidak terlepas dari keterlibatan komponen-komponen pembelajaran. Proses ini terjadi setelah merumuskan suatu tujuan pembelajaran, materi pelajaran, penetapan kegiatan, sumber pelajaran, alat pelajaran dan alat evaluasi.

Menurut Zuhairini bahwa langkah-langkah menuju proses suatu pembelajaran, maka langkah-langkah tersebut ditempuh secara beruntun:

¹⁷ Reza Rahman. *Corporate Social Responsibility Antara Teori dan Kenyataan*. (Jakarta : Buku Kita,2009), 60

¹⁸ Arief Bowo. “*Pengorganisasian*”, *Modul Pengantar Manajemen Program Khusus Karyawan Fakultas Ekonomi*. (Jakarta: Universitas Mercu Buana, 2008), 7

¹⁹ T Hani Handoko. *Manajemen*. (Yogyakarta: BPFE, 1995), 10

1. Merumuskan tujuan instruksional
2. Menetapkan Materi/bahan pelajaran.
3. Menetapkan kegiatan belajar mengajar
4. Menetapkan alat pelajaran
5. Menetapkan alat evaluasi.²⁰

Pendapat di atas dapat dipahami bahwa terjadinya suatu proses pembelajaran dengan baik apabila terdapat interaksi diantara guru dan siswa, disamping metode yang tepat. Oleh karenanya, sebelum pelaksanaan pembelajaran dimulai seorang guru harus mengadakan perencanaan pembelajaran.

Dalam pelaksanaan pembelajaran, seorang guru harus memperhatikan kegiatan-kegiatan pembelajaran, agar suasana kegiatan benar-benar hidup dan tidak lesu. Kegiatan ini secara global dapat dikelompokkan pada tiga kegiatan, yaitu kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan penutup.

a. Kegiatan Pendahuluan

Dalam langkah kegiatan pendahuluan, guru dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan berikut:

1. Menjelaskan resume bahan-bahan yang telah dijelaskan kepada siswa pada minggu yang lalu.
2. Mengadakan appersepsi, yaitu menjelaskan pelajaran yang lalu tapi yang ada kaitannya dengan materi pelajaran yang akan disajikan.
3. Memberikan tes awal. Fungsi tes awal ini adalah untuk menilai sampai dimana siswa telah menguasai kemampuan atau ketrampilan-ketrampilan yang tercantum dalam tujuan pengajaran khusus sebelum mereka mengikuti program pengajaran.

b. Kegiatan Inti

Kegiatan ini merupakan kegiatan yang inti dalam proses pembelajaran, yaitu penjelasan materi pembelajaran dan aplikasi metodenya. Kegiatan inti mencakup, 1. Menjelaskan dan memberi

²⁰ Zuhairini, dkk. *Ilmu Pendidikan Islam*. (Jakarta; Rineka Cipta, 2000),143

contoh/model (misalnya, contoh menggunakan dan strategi memahami berbagai jenis teks), 2. Memberikan latihan agar kompetensi dasar dan indikator tercapai dan, 3. memberi balikan *feedback* berupa koreksi dan menunjukkan mengapa jawaban siswa benar atau salah dan memberi penguatan *reinforcement*, anantara lain berupa pujian bila siswa melakukan latihan dengan benar.

Kegiatan ini merupakan kegiatan inti dalam proses pembelajaran, yang mencakup berbagai komponen pembelajaran, yang mencakup berbagai komponen pembelajaran. Untuk itu, guru yang memahami arti dari pelaksanaan pembelajaran ini akan selalu berupaya agar pelaksanaan pembelajaran ini menjadi produktif dan penuh semangat sehingga suasana pembelajaran benar-benar bangkit dan hidup.

c. Kegiatan Akhir

Kegiatan akhir merupakan penutup dalam pelaksanaan pembelajaran. Kegiatan akhir ini mencakup a. Menyimpulkan pelajaran dan menanyakan kesulitan yangt masih dihadapi oleh siswa, b. memberikan tindak lanjut dalam antara lain pekerjaan rumah. Kegiatan akhir ini jika tidak selesai dalam arti evaluasi masih ada tindak lanjut, maka dapat dilakukan dengan pekerjaan rumah.

3. Evaluasi Pelaksanaan kaderisasi.

a. Pengertian Evaluasi

Evaluasi sangat dibutuhkan dalam berbagai kegiatan kehidupan manusia sehari-hari, karena disadari atau tidak, sebenarnya evaluasi sudah sering dilakukan, baik dari diri sendiri maupun kegiatan sosial lainnya. Dalam pendidikan Islam evaluasi merupakan salah satu komponen dari sistem pendidikan islam yang harus dilalui secara sistematis dan terencana sebagai alat untuk mengukur keberhasilan atau target yang akan dicapai dalam proses pendidikan Islam dan proses pembelajaran.

Istilah evaluasi berasal dari bahasa Inggris “evaluation” yang berarti tindakan atau proses untuk menentukan nilai sesuatu atau dapat diartikan sebagai tindakan atau proses untuk menentukan nilai sesuatu yang berhubungan dengan pendidikan.²¹ Secara istilah evaluasi dapat diartikan sebagai proses membandingkan situasi yang ada dengan kriteria tertentu karena evaluasi adalah proses mendapatkan informasi dan menggunakannya untuk menyusun penilaian dalam rangka membuat keputusan. Evaluasi adalah suatu proses penaksiran terhadap kemajuan, pertumbuhan, dan perkembangan peserta didik untuk tujuan pendidikan.

Dalam bukunya Hadari Nawawi penilaian kinerja sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengamatan (*observasi*) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja. Dari hasil observasi itu dilakukan pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk penetapan keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalannya dalam bekerja.²²

b. Objek Evaluasi

Objek atau sasaran evaluasi pendidikan adalah segala sesuatu yang bertalian dengan kegiatan atau proses pendidikan, yang dijadikan titik pusat perhatian atau pengamatan, karena pihak penilai ingin memperoleh informasi tentang kegiatan atau proses pendidikan tersebut.²³ Objek evaluasi dalam pendidikan Islam dalam arti umum adalah peserta didik. Sementara dalam arti khusus adalah aspek-aspek tertentu dalam peserta didik. Peserta didik bukan hanya sebagai objek evaluasi tetapi juga sebagai subyek evaluasi, karena dalam pendidikan Islam evaluasi dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu:

²¹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 1

²² Hadari Nawawi. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2012), 34

²³ Sudijono Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. (Jakarta: Rajawali pers, 2009), 25

1. Evaluasi terhadap diri sendiri adalah dengan melakukan instropeksi atau perhitungan terhadap diri sendiri. Evaluasi ini tentu dengan kesadaran internal yang bertujuan untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas (amal sholeh) pribadi.
2. Evaluasi terhadap orang lain adalah merupakan bagian dari pendidikan Islam, yang berdasarkan niat yang bertujuan untuk melakukan perbaikan perbuatan sesama umat islam untuk ke arah yang lebih baik.²⁴

Sasaran dari evaluasi dalam pendidikan Islam, secara garis besar meliputi empat kemampuan dasar manusia didik, yaitu : a. Sikap dan pengamalan terhadap arti hubungan pribadinya dengan tuhan, b. Sikap dan pengamalan terhadap arti hubungan dirinya dengan masyarakat, c. Sikap dan pengalaman terhadap arti hubungan kehidupannya dengan alam sekitarnya, d. Sikap dan pandangannya terhadap dirinya sendiri selaku hamba Allah dan selaku anggota masyarakatnya serta selaku khalifah dimuka bumi.

c. Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi pendidikan adalah mengetahui kadar pemahaman peserta didik terhadap materi pelajaran, melatih keberanian dan mengajak peserta didik untuk mengingat kembali materi yang telah diberikan, dan mengetahui tingkat perilakunya. Dengan evaluasi, dapat diketahui siapa diantara peserta didik yang cerdas dan kurang cerdas dan dilakukan tindakan yang tepat bagi mereka.

Bagi peserta didik yang cerdas diberikan pelajaran tambahan untuk meningkatkan kecerdasannya, dan bagi yang kurang cerdas dapat diberikan perhatian khusus dalam mengejar kekurangannya. Lebih dari itu evaluasi tidak bertujuan untuk mengevaluasi peserta didiknya saja tetapi juga bertujuan mengevaluasi pendidik, materi

²⁴ Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2009). 45

pendidikan, proses penyampaian materi pelajaran dan berbagai aspek lainnya yang berkaitan dengan materi pendidikan.²⁵

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara adalah: 1) meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja, 2) mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu, 3) memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang, 4) mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya, 5) memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah, 6) dimensi kinerja.

Langkah selanjutnya dalam menyusun sistem evaluasi kinerja adalah menentukan dimensi kinerja karyawan. Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

1. Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
2. Perilaku kerja. Ketika berada di tempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu: perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku kerja diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan perilaku kerja tertentu, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan

²⁵ Abuddin Nata. *Ilmu Pendidikan Islam*. (Jakarta: Prenada Media Group, 2010). 97

kinerja yang diharapkan oleh organisasi. perilaku kerja dapat digolongkan menjadi perilaku kerja general dan perilaku kerja khusus.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Fungsi Evaluasi

Kalau dilihat dalam al-Qur'an, untuk menguji kemampuan manusia beriman terhadap berbagai macam problema kehidupan yang dihadapi, sebagaimana terdapat dalam surat al Baqarah ayat 155. Evaluasi dalam proses belajar mengajar merupakan komponen yang penting dan tidak penting dan tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan proses. Kepentingan proses. Kepentingan evaluasi tidak hanya mempunyai makna bagi proses belajar siswa, tetapi juga memberikan umpan balik terhadap program secara keseluruhan.

Evaluasi mempunyai beberapa tujuan, yaitu : 1) untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan intruksional secara komprehensif yang meliputi aspek pengetahuan, sikap dan tingkah laku, 2) sebagai umpan balik yang berguna bagi tindakan berikutnya dimana segi-segi yang sudah dicapai lebih ditingkatkan lagi dari segi-segi yang dapat merugikan sebanyak mungkin dihindari, 3) bagi pendidik, evaluasi berguna mengatur keberhasilan proses belajar mengajar, bagi peserta didik berguna untuk mengetahui bahwa pelajaran yang diberikan dan dikuasainya, bagi masyarakat untuk mengetahui berhasil atau tidaknya program-program yang dilaksanakan, 4) untuk mengetahui umpan balik kepada guru sebagai dasar untuk memperbaiki proses belajar mengajar dan mengadakan program remedial bagi murid, 5) untuk menentukan angka kemajuan atau hasil belajar, 6) untuk menempatkan murid dalam situasi belajar mengajar yang tepat, 7)

untuk mengenal latar belakang murid dalam mengalami kesulitan-kesulitan dalam belajar.²⁶

Fungsi tersebut menggambarkan bahwa segala kegiatan belajar mengajar dapat diketahui hasilnya melalui evaluasi. Evaluasi mempunyai fungsi bagi berbagai pihak. Evaluasi hasil belajar siswa bermakna bagi semua komponen dalam proses pengajaran, terutama siswa, guru, pembimbing/penyuluh sekolah dan orang tua siswa.

Setiap perbuatan dan tindakan dalam pendidikan selalu menghendaki hasil. Pendidik selalu berharap hasil yang diperoleh sekarang lebih baik daripada hasil yang diperoleh sebelumnya, untuk menentukan dan membandingkan antara hasil yang satu dengan lainnya diperlukan adanya evaluasi.

f. Perencanaan Kaderisasi Guru al Qur'an di MA-UW Jombang

Dalam setiap organisasi perlu melakukan suatu perencanaan dalam setiap organisasinya, baik perencanaan produksi, perencanaan rekrutmen karyawan baru, program penjualan produk baru, maupun perencanaan anggarannya. Perencanaan (*planing*) merupakan proses dasar bagi organisasi untuk memilih sasaran dan menetapkan bagaimana cara mencapainya. Menurut Manullang, suatu perencanaan dikatakan baik apabila memberikan jawaban kepada enam pertanyaan yaitu: *what, why, where, who, dan how*.²⁷ Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti baik melalui wawancara, observasi, maupun dokumentasi dapat dipaparkan bahwasanya perencanaan program kaderisasi guru al Qur'an di MA-UW Jombang dilakukan sesuai dengan teori-teori manajemen di atas.

What program yang dibuat di MA-UW dinamakan kaderisasi guru al Qur'an. Berdasarkan hasil yang didapatkan di lapangan, program ini sebagai salah satu solusi untuk mengatasi kekurangan guru al Qur'an yang ada, sebab hal itu termasuk ruang lingkup kegiatan yang akan diselenggarakan

²⁶ Ibid, 188

²⁷ Manullang. *Dasar-dasar Manajemen*. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1983), 4.

oleh suatu kelompok atau sekolah.²⁸ Dengan adanya program ini diharapkan tersedianya guru al Qur'an dalam jumlah banyak. *Why* program ini mengusung 2 tujuan yakni, tujuan internal dan external. Tujuan internal yang dimaksudkan adalah menumbuhkan dan membentuk mental peserta didik agar memiliki mental yang baik. Dalam mewujudkan hal tersebut dilakukan melalui cara praktek mengajar yang dikemas dalam program kaderisasi.

Where pelaksanaan program kaderisasi tersebut dilaksanakan menjadi 2 tahapan, yakni tahap pra lapangan dan lapangan. Tahap pertama bertempat di MA-UW sendiri, hal ini bertujuan menyiapkan siswa-siswi yang akan dikader dengan diadakan pelatihan secara rutin sebagai persiapan untuk memasuki pada tahap yang kedua. Tahap kedua adalah bertempat di sekolah-sekolah pada tingkat SD/SMP dan MI MTs. Sekolah atau madrasah yang ditempati telah menjalin kerjasama dengan MA-UW yang berada di wilayah Jombang.

Who dibagi menjadi 2 yakni, pelaksana program dan sasaran program. Pelaksana dalam program ini meliputi seluruh siswa-siswi di MA-UW, namun sebelum diterjunkan di lapangan, ada proses seleksi yang dilakukan oleh dewan guru untuk ditentukan setiap siswa-siswi yang betul-betul dinyatakan siyap. Adapun siswa yang dirasa belum siyap maka akan dilakukan pelatihan tambahan.

How dalam konteks penelitian ini, dapat dipahami proses teknis dalam pelaksanaan perencanaan itu sendiri. Secara umum teknis yang dilakukan oleh lembaga dalam mewujudkan program kaderisasi adalah: a. menyiapkan buku-buku sebagai acuan materi pembekalan. Buku-buku yang dipergunakan berbentuk buku saku maupun peraga. Materi-materi yang diberikan dalam proses pelatihan meliputi cara mengajar lagu Islami (lagu Qur'any), cara mengajar baca tulis al Qur'an (Q.1), terjemah perkata al Qur'an (Q.2), cara mengajar shorof (Q.3), cara mengajar nahwu (Q.4), cara

²⁸ Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press. 2001

mengajar kitab gundul (Q.5), tafsir ahkam (Q.6) dan tafsir amaly. Materi-materi tersebut dilengkapi dengan petunjuk pelatihannya agar lebih memudahkan untuk siswa-siswi yang dikader saat pelaksanaan praktek di sekolah. b. Pembentukan kelompok praktek mengajar untuk siswa beserta dengan guru pembimbing lapangan. Pada proses ini dibentuknya kelompok lebih dimaksudkan untuk memudahkan dalam proses pengkaderan itu sendiri, sehingga bisa diketahui siswa potensial yang nantinya ditempatkan di sekolah. Hal lain dibentuknya kelompok ini agar setiap siswa praktek mengajar sesama temannya sendiri (*Peer teaching*) sebelum ditempatkan di sekolah. c. Menyediakan tempat praktek mengajar di sekolah pada tingkat SD/ SMP dan MI/MTs pasca pelatihan di sekolah. Proses ini merupakan inti dari beberapa tahapan di atas. Penempatan di sekolah siswa-siswi yang telah dikader menjadi guru dimaksudkan agar siswa yang telah dikader praktek mengajar pada sekolah tersebut. Hal ini penting dilakukan agar potensi kemampuan yang dimiliki oleh siswa agar semakin meningkat.

Berikut gambar proses perencanaan program kaderisasi guru al-Qur'an di MA-UW Jombang

g. Pelaksanaan Program Kaderisasi Guru al Qur'an di MA-UW Jombang

Berdasarkan hasil wawancara, observasi maupun dokumentasi dapat disimpulkan bahwasannya pelaksanaan program kaderisasi guru al Qur'an di MA-UW dimulai semenjak kelas 1. Kaderisasi ini diikuti oleh seluruh siswa-siswa MA-UW. Adapun pelaksanaannya, dilakukan pada jam sekolah, sebab program kaderisasi guru al Qur'an masuk pada mata pelajaran, hanya saja pada mata pelajaran tersebut diberi nama Qur'any. Pada mata pelajaran Qur'any inilah proses kaderisasi guru al Qur'an berlangsung. Mata pelajaran Qur'any ini, diberikan mulai kelas 1 sampai kelas 3. Isi materi dalam mata pelajaran Qur'any meliputi cara mengajar lagu Islami (lagu Qur'any), cara mengajar baca tulis al Qur'an (Q.1), Terjemah Perkata al Qur'an (Q.2), cara mengajar Shorof (Q.3), cara mengajar Nahwu (Q.4), cara mengajar kitab gundul (Q.5), Tafsir Ahkam (Q.6) dan Tafsir Amaly. Proses kaderisasi guru al Qur'an tidak hanya dilakukan pada saat sekolah, namun juga

dilaksanakan di pondok. Sebagian besar siswa-siswi MA UW adalah bertempat di pondok, sehingga siswa-siswi mendapatkan pelatihan menjadi guru al Qur'an tidak hanya di sekolah namun juga di pondok. Siswa-siswi yang telah dinyatakan lulus dari proses pelatihan maka diberi sertifikat pelatih sebagai tanda bahwa siswa tersebut sudah berhak untuk mengkader pada orang lain. Siswa-siswi yang telah mendapatkan sertifikat berikutnya magang di sekolah yang telah ditunjuk, untuk mengadakan kaderisasi guru al Quran pada siswa-siswi di sekolah tersebut.

Menurut Sondang Siagian ada empat bentuk sistem magang, *pertama* ialah seorang pegawai belajar dari pegawai lain yang dianggap lebih berpengalaman dan lebih mahir melaksanakan tugas tertentu. Bentuk *kedua* ialah “*coaching*” melalui mana seorang pemimpin “mengajarkan” cara-cara kerja yang benar kepada bawahannya di tempat pekerjaan dan cara-cara yang ditunjukkan oleh atasan tersebut “ditiru” oleh pegawai yang sedang mengikuti pelatihan. Bentuk “*ketiga*” ialah dengan menjadikan seorang pegawai baru sebagai asisten pejabat yang lebih tinggi. Tugasnya selaku asisten adalah memahami tugas-tugas orang yang dibantunya. Seorang profesor universitas yang mempunyai asisten adalah contoh yang aktual. Asisten sang profesor tersebut bertugas mendalami makna kegiatan profesor tersebut dengan sasaran bahwa satu kali kelak asisten yang bersangkutan dapat menggantikan peranan profesor yang selama ini berperan sebagai “mentor”nya. Bentuk “*keempat*” ialah penugasan pegawai tertentu untuk duduk dalam berbagai panitia melalui mana pegawai yang bersangkutan tidak hanya menambah pengetahuan mengenai tugas-tugas yang terselenggara dalam organisasi akan tetapi juga meningkatkan keterampilan dalam interaksi antar manusia.²⁹

Dari keempat sistem magang yang telah dipaparkan diatas, kaderisasi dalam bentuk magang yang dipergunakan di MA-UW lebih cenderung pada bentuk yang kedua yakni “*coaching*” yang mana seorang pemimpin

²⁹ Sondang P Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 193

“mengajarkan” cara-cara kerja yang benar kepada bawahannya di tempat pekerjaan dan cara-cara yang ditunjukkan oleh atasan tersebut “ditiru” oleh pegawai yang sedang mengikuti pelatihan. Jika dikaitkan dengan sistem magang dalam bentuk kedua diatas, pimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru yang menjadi pelatih atau pembimbing memberikan contoh cara mengajar yang benar dengan berpedoman pada buku panduan mengajar, kemudian dari hal yang telah dicontohkan oleh guru tersebut berikutnya murid yang dikader untuk mengikuti dengan cara mengajar serupa yang dipraktekan pada teman sejawat terlebih dahulu, berikutnya praktek mengajar di sekolah sebagai tempat untuk magang.

Prinsip-prinsip belajar yang menonjol dalam penerapannya dengan sistem magang adalah partisipasi, relevansi dan umpan balik. Begitu halnya dengan pelaksanaan kaderisasi di MA-UW adanya partisipasi, relevansi dan umpan balik yakni dengan menempatkan siswa-siswi yang telah dikader ditempatkan magang di sekolah yang telah telah terjalin kerjasama dengan MA-UW meliputi SD/SMP dan SMP MTs di wilayah Jombang.

h. Evaluasi Pelaksanaan Kaderisasi Guru al Qur'an di MA-UW Jombang

Evaluasi kegiatan kaderisasi guru al Qur'an di MA-UW dibagi menjadi dua yakni:

1. Evaluasi pasca pelatihan siswa di sekolah
 - a. Siswa-siswi yang telah mendapat pembinaan diperintah untuk mensimulasikan kembali materi yang telah didapat pasca pengkaderan di dalam kelas.
 - b. Siswa-siswi pasca kaderisasi disuruh menulis ulang materi yang telah didapatkan, hal ini berguna untuk mengetahui tingkat pemahaman materi.
2. Evaluasi pasca praktek di lembaga yang terjalin kerjasama.
 - a. Pelaporan tiap minggu siswa-siswi kepada guru pembimbing lapangan dengan bentuk lisan maupun dalam bentuk laporan.
 - b. Pemantauan oleh guru pembimbing lapangan secara berkala pada siswa-siswi pada tiap lembaga yang ditempati.

Tujuan diadakannya evaluasi pada kaderisasi guru al Qur'an di MA-UW Jombang adalah untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan selama belajar. Hal tersebut sebagaimana yang dikatakan Anas Sudjiono, bahwasannya secara umum evaluasi sebagai suatu tindakan atau proses setidak-tidaknya memiliki tiga macam fungsi pokok, yaitu:

1. Mengukur kemajuan
2. Penunjang penyusunan rencana
3. Memperbaiki atau melakukan penyempurnaan kembali.³⁰

Begitu juga halnya di MA-UW Jombang, evaluasi ditujukan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan pelaksanaan kaderisasi yang telah diprogramkan dan dilaksanakan. Sama halnya dengan yang dikatakan Daryanto bahwa tujuan utama melakukan evaluasi dalam proses belajar mengajar adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai tingkat pencapaian tujuan instruksional oleh siswa sehingga dapat diupayakan tindak lanjutnya. Tindak lanjut termaksud merupakan fungsi evaluasi dan dapat berupa: 1) Penempatan pada tempat yang tepat, 2) Pemberian umpan balik, 3) Diagnosis kesulitan belajar siswa, 4) Penentuan kelulusan.³¹

Evaluasi selain sebagai diagnosa juga berfungsi sebagai umpan balik (*feed back*) terhadap kegiatan pendidikan. Menurut Ramayulis umpan balik ini berguna untuk :

1. *Ishlah*, yaitu perbaikant terhadap komponen-komponen pendidikan, termasuk perbaikan perilaku, wawasan dan kebiasaan-kebiasaan.
2. *Tazkiyah*, yaitu penyucian terhadap semua komponen-komponen pendidikan. Artinya melihat kembali program-program pendidikan yang dilakukan, apakah program itu penting atau tidak dalam kehidupan peserta didik.

³⁰ Sudjiono Anas. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), 8

³¹ Daryanto. *Panduan Proses Pembelajaran Kreatif dan Inovatif*. (Jakarta: AV Publisher 2009), 30

3. *Tajdid*, yaitu memodernisasi semua kegiatan pendidikan. Kegiatan yang tidak relevan baik untuk kepentingan internal maupun eksternal maka kegiatan itu harus diubah dan dicarikan penggantinya yang lebih baik.
4. *Al-dakhil*, yaitu masukan sebagai laporan bagi orang tua murid berupa rapor, ijazah, piagam dan sebagainya.³²

Menurut Ramayulis menyatakan bahwa: setiap perbuatan dan tindakan dalam pendidikan selalu menghendaki hasil. Pendidik selalu berharap hasil yang diperoleh sekarang lebih baik dari pada hasil yang diperoleh sebelumnya, untuk menentukan dan membandingkan antara hasil yang satu dengan lainnya diperlukan adanya evaluasi.

Tahap evaluasi kaderisasi guru al Qur'an di MA-UW memasukan pengawasan dalam rangka mengevaluasi kegiatan yang sedang dijalankan. Kegiatan pengawasan konteks manajemen dilakukan oleh seorang manajer, manajer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru pembimbing lapangan (GPL) dengan tujuan untuk mengendalikan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*) yang telah diformat dalam suatu program. Dari pengawasan ini, kemudian dilanjutkan dengan kegiatan penilaian dan pemantauan program serta perumusan langkah pencapaian tujuan yang akan dicapai.

Pengawasan yang dilakukan dalam program kaderisasi di MA-UW adalah model kepengawasan melekat yakni pengendalian yang terus menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya secara preventif dan represif agar pelaksanaan tugas bawahan dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan. Pelaku pengawasan dalam hal ini adalah guru pembimbing lapangan yang dianggap memiliki kekuasaan (*power*) dan dapat bertindak bebas dari konflik kepentingan.

Model-model evaluasi yang ditemukan oleh beberapa ahli evaluasi program antara lain Tyler, Stufflebeam, Metfessel, Michael Scriven, stake,

³² Ramayulis, dkk. *Filsafat Pendidikan Islam*. (Jakarta: Kalam Mulia, 2009), 203-204

dan Glaser. Masing-masing program evaluasi yang mereka tawarkan dapat digunakan untuk mengevaluasi program yang dibutuhkan oleh seorang evaluator dalam melihat ketercapaian suatu program. Sedangkan Model evaluasi yang digunakan dalam kaderisasi guru al Qur'an di MA-UW adalah model evaluasi yang dikembangkan oleh Tyler yakni model evaluasi yang ditujukan kepada tingkah laku peserta didik dan dilakukan pada tingkah laku awal peserta didik sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran dan sesudah melaksanakan pembelajaran (hasil). Dasar pemikiran yang kedua ini menunjukkan bahwa seorang evaluator harus dapat menentukan perubahan tingkah laku apa yang terjadi setelah peserta didik mengikuti pengalaman belajar tertentu dan menegaskan bahwa perubahan yang terjari merupakan perubahan yang disebabkan oleh pembelajaran.

Kesimpulan

Berdasarkan paparan data dan hasil penelitian diatas, secara keseluruhan proses kaderisasi guru al Qur'an di MA-UW berjalan dengan baik. Berdasarkan fokus kajian pada penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

3. Perencanaan kaderisasi guru al Qur'an di MA-UW Jombang adalah sebagai berikut:
 - a. Menyiapkan buku-buku materi pelatihan.
 - b. Menyiapkan siswa-siswi yang akan dikader
 - c. Pembentukan kelompok praktek mengajar.
 - d. Menyiapkan tempat praktek (magang) mengajar di SD/SMP dan MI/MTs.
4. Pelaksanaan kaderisasi guru al Qur'an di MA-UW adalah sebagai berikut:
 - a. Pelaksanaan kaderisasi dimulai semenjak kelas 1 (satu).
 - b. Pelaksanaan kaderisasi dilaksanakan pada jam sekolah.
 - c. Pemberian sertifikat pelatih untuk yang telah lulus.
 - d. Praktek mengajar di SD/SMP dan MI/MTs.
5. Evaluasi kaderisasi guru al Qur'an di MA-UW Jombang difokuskan pada dua objek yakni Evaluasi pasca kaderisasi di sekolah: a. simulasi, b. testulis, c.

Praktek mengajar di lembaga, SD/SMP dan MI/MTs. Evaluasi pasca praktek di SD/SMP dan MI/MTs: a. Laporan dalam bentuk tulis, b. Pemantauan secara berkala.

Daftar Rujukan

Anas, Sudijono. 2006. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.

_____, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Arsyad, Azhar. 2002. *Pokok-pokok Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bowo, Arief. 2008. "*Pengorganisasian*", *Modul Pengantar Manajemen Program Khusus Karyawan Fakultas Ekonomi*. Jakarta: Universitas Mercu Buana.

Daryanto. 2009. *Panduan Proses Pembelajaran Kreatif dan Inovatif*. Jakarta: AV Publisher.

Erni, Trisnawati Sule. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.

Guntur, Alex. 2005. *Management*. Jakarta: Bratara Karya Aksara.

Handoko, T Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bina Aksara.

Kartono, Kartini. 2001. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.

Kurniadin, Didin. 2012. *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Kurniadin, Didin. 2012. *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media

Manullang. 1983. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Nata, Abuddin. 2010. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Prenada Media Group.

Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

_____, 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada

University Press.

- Rahman, Reza. 2009. *Corporate Social Responsibility Antara Teori dan Kenyataan*. Jakarta : Buku Kita.
- Ramayulis, dkk. 2009. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- _____, 2009. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah.2011. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: metode kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syani, Abdul. 2002. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Zaini, Sahminan dkk. 2000. *Wawasan Al-Qur'an tentang Pembangunan Manusia Seutuhnya*, Jakarta: Kalam Mulia.
- Zuhairini, dkk. 2000. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Rineka Cipta.