

MANAJEMEN KADERISASI GURU AL-QUR'AN UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DIPONDOK PESANTREN AL-URWATUL WUTSQA BULUREJO DIWEK JOMBANG

Moh. Zahiq

Prodi Pendidikan Agama Islam, STIT Al-Urwatul Wutsqa Jombang

e-mail: zahid.stituw@gmail.com

Abstract: *This study is done in al Urwatul Wutsqa boarding school, and focusing on three aspects, such as cadres forming quality; cadres forming of al Qur'an teacher to increase education quality; and the problems occurred in conducting cadres forming in al Urwatul Wutsqa. The research results are: 1. the cadres forming quality are in the field of a) government support; b) effective leader in managing; c) professional teacher; d) the relevance curriculum; e) graduate with certain quality; f) good culture organization and climate; g) community and parents 'support. 2. The cadres forming management of al Qur'an teacher to increase education quality are in the field of a) implementation of cadres forming started from the first time the students stay at the boarding house; b) it conducted at diniyah; the graduates are given a card as proof that they have been graduated; practicing of teaching in the institution nearby; 3. The obstacle factors are: a) less of human resources; b) less of cadres forming; c) teachers; and d) the fluctuate system.*

Keywords: *Cadres Forming, Education Quality, Pesantren*

Pendahuluan

Pesantren sebagai lembaga pendidikan keagamaan yang realitanya tidak dapat dipungkiri. Sepanjang sejarah yang dilaluinya, pesantren terus menekuni pendidikan keagamaan dan dijadikan sebagai fokus kegiatan dalam mengembangkan pendidikan.¹ Lembaga pesantren dalam dunia pendidikan sangat dirasakan oleh masyarakat dalam pembentukan kader-kader ulama dan pengembangan keilmuan Islam.² Pondok pesantren salah satu lembaga yang menyiapkan santri yang paham dan menguasai ilmu agama Islam atau lebih

¹Abd A'la, *Pembaruan Pesantren*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2006), 15.

²Imam Syafe'i, "Pondok Pesantren Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter", *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 8, (Mei 2017), 86

dikenal dengan *taffaqquh fi al din*, kemudian diikuti dengan dakwah menyebarkan agama Islam dan benteng pertahanan umat dalam bidang akhlak.³

Dunia pendidikan perlu ilmu manajemen, karena ilmu manajemen merupakan salah satu aspek terpenting dalam pengelolaan sebuah lembaga atau instansi termasuk lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam dan Pesantren.⁴ yang awal mulanya ilmu manajemen hanya berkembang dan eksis di dunia bisnis saja. Akan tetapi dengan pesatnya perkembangan zaman membuat ilmu manajemen semakin melebar dan meluas.⁵

Perkembangan pondok pesantren sangatlah pesat, dibuktikan dengan peminat atau konsumen pondok pesantren hampir menyeluruh kesemua lapisan, bukan hanya masyarakat yang agamis saja, akan tetapi masyarakat yang memiliki pengetahuan ilmu agama yang minim kerap juga memilih pondok pesantren sebagai pendidikan yang diberikan kepada anaknya. Bukan hanya itu, masyarakat yang ekonominya tinggi sampai rendah, masyarakat berpendidikan maupun awam juga banyak memilih pondok pesantren sebagai pendidikan yang bagus. dan lembaga pesantren telah eksis di tengah masyarakat mulai abad 15 hingga sekarang.⁶

Pondok Pesantren Al-Urwatul Wutsqo Jombang merupakan salah satu pondok pesantren yang mengalami perkembangan yang sangat pesat mulai sekitar tahun 1990-an setelah dipegang kepemimpinan sepenuhnya oleh K.H. Drs. Muhammad Qoyim Ya'qub.⁷

Pondok Pesantren Al-Urwatul Wutsqo Jombang lebih memfokuskan pada pembelajaran al Qur'an dengan metode Qur-any, yang membimbing santri-santri mendirikan kulliyatul Qur'an diberbagai lingkungan sekolah formal; SD/MI, SMP/MTs. SMA/MA dan perguruan tinggi umum maupun agama serta di tempat-

³Ahmad Arifin, *Politik Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2010), 149.

⁴Ahmad Khorl, "Manajemen Pesantren Sebagai Khazanah Tonggak Keberhasilan Pendidikan Islam", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2, Nomor 1, (Mei 2017), 127.

⁵Chusnul Chotimah & Muhammad Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2014), 1.

⁶Mohammad Hasan, "Perkembangan Pendidikan Pesantren di Indonesia", *Jurnal Tadris*, Volume 10, Nomor 1, (Juni 2015), 57.

⁷Sunardi, "Kepemimpinan Kiai dalam Pengembangan Pondok Pesantren Al-Urwatul Wutsqo Jombang", *Jurnal Al-Idaroh*, Vol. 1 No. 1, (Maret 2017), 120.

tempat berkumpulnya manusia, misalnya lingkungan perindustrian. Mengkader santri supaya mampu mengkader atau mengajak dan melatih para mahasiswa perguruan tinggi agama baik negeri maupun swasta, siswa atau siswi Madrasah Aliyah negeri maupun swasta dan para santri di berbagai pondok pesantren yang sudah bisa membaca Al-Qur'an meskipun tidak lancar untuk menjadi guru Al-Qur'an yang ikhlash.

Pondok Pesantren Al-Urwatul Wutsqo Jombang memiliki keahlian (*life skill*) yang berbeda dengan pondok yang lain, seperti diajarkah keterampilan dalam bangunan, meubeler, listrik, pertanian, administrasi dll. Pondok Pesantren Al-Urwatul Wutsqo Jombang merupakan salah satu pondok yang mengembangkan ilmu pendidikan lebih-lebih ilmu pendidikan agama. Dan mempersiapkan santri paham ilmu agama terutama ilmu Al-Qur'anyang mana para santri setiap hari dan malam digemleng dengan pembelajaran ilmu Al-Qur'an, sehingga pondok pesantren Al-Urwatul Wutsqo mampu mencetak santri yang paham dan mengamalkan ilmu Al-Qur'an.

Pembahasan

A. Pengertian Manajemen

1. Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen dalam bahasa Inggris artinya *tomanage*, yaitu mengatur atau mengelola. Dalam arti khusus bermakna memimpin dan kepemimpinan, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengelola lembaga atau organisasi, yaitu memimpin dan menjalankan kepemimpinan dalam organisasi. Orang yang memimpin organisasi disebut *manajer*.

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan sumberdaya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.⁸ Maka dapat disimpulkan bahwa pengelolaan organisasi, yang melakukan serangkaian kegiatan bersama kelompok, mempengaruhi dan memotivasi pengurus dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai visi misi, semua itu

⁸ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 11.

mutlak memerlukan kehadiran pengelola yang harus memiliki kemampuan manajerial yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.⁹

Definisi manajemen yang mudah kita pahami, yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu agar tujuan organisasi tercapai dengan baik.¹⁰

Tidak dapat disangkal lagi bahwa manajemen merupakan hal penting untuk menyentuh, mempengaruhi dan bahkan merasuki hampir seluruh aspek kehidupan manusia layaknya darah dan raga manusia yang mampu mengenali kemampuan, kelebihan dan kekurangannya sendiri. Dan manajemen menunjukkan cara-cara yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Manajemen telah memungkinkan kita untuk mengurangi hambatan-hambatan didalam rangka pencapaian suatu tujuan. Manajemen juga memberikan suatu prediksi dan imajinasi agar kita dapat mengantisipasi perubahan lingkungan yang serba cepat.¹¹

Sejalan dengan perkembangan zaman, pengetahuan manajemen tidak hanya sebagai karya-karya dalam praktik nyata, tetapi juga dikukuhkan kedudukannya sebagai disiplin suatu pengetahuan yang dapat dipelajari. Dalam perkembangan, manajemen menjadi ilmu terapan (*applied sciences*) atau lebih dikenal dengan istilah “manajemen keilmuan” (*scientific management*). Manajemen tidak hanya menunjukkan sosial dan wewenang tetapi juga merupakan suatu disiplin dan bidang telaah.¹²

a. Teori Manajemen

1. Teori Klasik

⁹ Ahmad Khori, “*Manajemen Pesantren Sebagai Khazanah Tonggak Keberhasilan Pendidikan Islam*” Jurnal Pendidikan Islam, Volume 2, Nomor 1, (Mei 2017), 132

¹⁰ Ahmad Janan Asifudin, “*Manajemen Pendidikan untuk Pondok Pesantren*” Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 1, Nomor 2, (November 2016), 358

¹¹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2009), 7-8.

¹² Donni Juni Priansa, dan Sonny Suntani Setiana, *Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2018), 5-6.

Teori klasik berasumsi bahwa pekerja atau manusia itu bersifat rasional, berpikir logis, dan kerja merupakan suatu hal yang diharapkan dan setiap individu dalam organisasi mempunyai wewenang yang diatur oleh berbagai peraturan kebijakan dan ketetapan hukum sehingga diperlukan pembagian tugas sesuai dengan spesialis yang dimiliki individu tersebut.

2. Teori Neo Klasik

Teori ini muncul karena pada manajer terdapat kelemahan dan kekurangan dengan teori klasik. Teori ini berasumsi bahwa manusia itu makhluk sosial dengan mengaktualisasikan, manajemen dapat bekerja secara efisien dan tetap hidup jika tujuan organisasi dan kebutuhan perorangan yang bekerja dijaga dengan baik.

3. Teori Modern

Pendekatan ini didasarkan hal-hal yang bersifat situasional. Pemahaman yang digunakan adalah bahwa orang itu berlainan dan berubah, baik kebutuhannya, reaksinya tindakannya sesuai dengan lingkungan. Manajemen dipandang sebagai suatu sistem yang berdasarkan pada pemahaman bahwa organisasi merupakan sistem terbuka dan tujuan organisasi mempunyai kebargantungan.

Teori modern mempunyai pandangan bahwa organisasi itu terbuka dan kompleks. Analisis sistem, rancangan sistem, dan manajemen memberi petunjuk dalam mengoperasionalkan pendekatan sistem merupakan tiga unsur pokok yang berusaha mengenal esensi keterpaduan berbagai unsur dalam memecahkan masalah yang sifatnya kompleks, seperti halnya pendidikan.¹³

b. Fungsi Manajemen

Proses pokok yang ditampilkan oleh seorang manajemen/pimpinan yaitu.¹⁴

¹³ Syamsuddin, "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", Jurnal Idarah, Vol. 1, No. 1, (Juni 2017), 63-65

¹⁴ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 3.

1. Perencanaan (*Planning*)

Dapat kita didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga menciptakan suatu organisasi yang dapat digerakan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

3. Penggerakan (*Motivating*)

Proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Penilaian (*Evaluation*)

Penilaian adalah fungsi organik administrasi dan manajemen yang terakhir. Atau proses pengukuran dan perbandingan hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.¹⁵

B. Manajemen Kaderisasi

1. Pengertian Kaderisasi

Kaderisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena merupakan inti dari kelanjutan perjuangan kemasa depan. Tanpa kaderisasi, rasanya sulit dibayangkan sebuah organisasi dapat bergerak dan melakukan

¹⁵Syamsuddin, "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", Jurnal Idarah, Vol. 1, No. 1, (Juni 2017), 66-67.

tugas-tugas keorganisasiannya dengan baik dan dinamis.¹⁶ Kaderisasi suatu proses penurunan dan transfer nilai-nilai-nilai baik umum maupun khusus yang dilakukan oleh institusi yang bersangkutan. Nilai-nilai yang diberikan mengandung materi-materi kepemimpinan, manajemen, dasar dan asas organisasi atau institusi terkait dan lain sebagainya. Hal tersebut menjadi bekal untuk para kader menruskan keberlangsungan institusi.¹⁷

Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami, kaderisasi merupakan salah satu kegiatan berpikir, berpengalaman, sebagai kesatuan proses yang akhirnya membentuk karakter. Sebagai program studi yang memiliki cita-cita pendidikan, yang memiliki karakter ideal dengan kemampuan berkomunikasi yang baik. Atau bisa dikatakan sebagai proses pendidikan yang direncanakan oleh suatu lembaga untuk menghasilkan kader calon penerus kekuasaan yang memiliki kualitas yang unggul.¹⁸

Pengkaderan bagi suatu organisasi merupakan salah satu usaha yang dilakukan secara sadar dan sistematis untuk mengaktualisasi dan mengembangkan potensi yang ada pada anggota, pengkaderan dikatakan berhasil apabila calon kader berhasil disadarkan tentang apa dan bagaimana dirinya harus berubah sesuai tujuan yang ingin dicapai. Sehingga yang disebut dengan strategi pengkaderan adalah cara jitu yang dilakukan oleh organisasi dalam melakukan serangkaian kegiatan yang berkaitan antara satu dengan lainnya yang ditunjukan pada usaha proses pembentukan kader dalam upaya mencapai tujuan yang dicita-citakan.¹⁹

2. Proses Kaderisasi

Berbicara mengenai kepemimpinan, maka tidak akan lepas dari bagaimana seorang pemimpin itu muncul. Robert Clinton mengatakan

¹⁶Muniri, *Kaderisasi Organisasi* (Tulisan Lepas Disampaikan Pada Diklat LMT oleh BEM STKIP PGRI Tulungagung 27 April 2014), 1

¹⁷Rkhaini Fitri Rahmawatu, *Kaderisasi Dakwah Melalui Lembaga Pendidikan Islam*, Jurnal Manajemen Dakwah, Vol. 1, No, Juni 2016, 151

¹⁸Anis Najmunnisa, dkk “Implementasi Model Kaderisasi Mahasiswa untuk Membangun Karakter Unggulan di Masjid Salaman”, Jurnal Soseitas, Vol. 7, No. 2, (2017), 410.

¹⁹ Farid Nofiard, “Kaderisasi Kepemimpinan Pembakal (Kepala Desa) di Desa Hamalau Kabupaten Hulu Sungai Selatan”, Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal, Volume II, Edisi 2, (Juli-Desember 2013), 265

bahwa terdapat tiga teori dasar kemunculan seorang pemimpin yaitu teori genetis, teori sosial dan teori ekologis.

1. Teori Genetis (keturunan)

Inti dari teori genetis menyatakan bahwa *leader are born and not made*. Para penganut teori ini menyetujui pendapatnya bahwa pemimpin akan menjadi pemimpin karena telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya.

2. Teori Sosial

Teori ini memiliki semboyan *leader are made and not born*. Jadi teori ini merupakan kebalikan dari teori genetis. Penganut teori ini menyetujui pendapat bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

3. Teori Ekologis

Teori ini mengarahkan pada kesimpulan bahwa seorang akan menjadi pemimpin yang baik jika telah memiliki bakat. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman lebih lanjut. Teori ini merupakan penggabungan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu.

Pemimpin tumbuh dan berkembang karena melalui proses pembinaan dan matang oleh lingkungan. Dengan demikian, maka teori yang mengatakan bahwa timbulnya pemimpin karena dilahirkan semakin tidak populer. Pemimpin yang baik itu terbentuk melalui proses yang panjang dan harus melewati banyak langkah. Tahap dan proses kaderisasi sebagai berikut:

a. Penyeleksian

Dalam mencari dan menyeleksi pribadi yang berjiwa pemimpin harus disusun kriteria-kriteria umum, seperti kecerdasan, kekuatan personal, keseimbangan, inisiatif dan ditambah dengan kriteria khusus yang dibutuhkan.

b. Percobaan

Pada tahap ini dapat dilakukan percobaan teoritis, seperti tes kecerdasan dan kepribadian dan juga dilakukan tindakan-tindakan pengawasan dalam keseharian untuk melihat seberapa jauh tingkat kecocokan kriteria tadi.

c. Penilaian

Pengoreksian seberapa besar ketepatan kriteria-kriteria ini dan kekurangan-kekurangannya dan apakah dapat diperbaiki. Penilaian harus dilakukan agar hasilnya objektif.

d. Persiapan

Pada fase ini calon-calon pemimpin menjalani program-program pelatihan dan persiapan yang bertujuan untuk mengatasi kekurangan-kekurangan yang ada pada mereka dan selanjutnya mengembangkan kemampuan mereka melalui tangan-tangan para pakar.

e. Penugasan

Calon pemimpin menjalankan tugas-tugas spesifik yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu agar para penanggung jawab dapat melihat kinerjanya sehingga dapat terlihat mana yang memiliki kelebihan dan mana yang tidak.

f. Aktualisasi diri

Pada tahap ini, seorang calon pemimpin dapat melakukan tugas sesuai dengan karakter dan kemampuannya serta diberikan otoritas-otoritas sesuai dengan tugas yang diembanya.²⁰

C. Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan

Manajemen mutu dalam pendidikan merupakan cara dalam mengatur semua sumberdaya pendidikan yang diarahkan agar semua orang yang terlibat di dalamnya melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan berpartisipasi dalam perbaikan pelaksanaan pekerjaan sehingga menghasilkan jasa yang

²⁰ H. NurEfendi, *Islamic Educational Leadership*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2017), 293-294.

sesuai bahkan melebihi harapan pelanggan pendidikan.²¹ Manajemen pendidikan merupakan hal yang penting dalam lembaga/perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan barang, memerlukan manajemen yang baik. Lembaga pendidikan bertujuan untuk mengelola manusia agar melahirkan manusia-manusia berkualitas, tentunya hal ini memerlukan pemikiran yang lebih ekstra dibandingkan lembaga-lembaga pengelolaan barang. Mutu dalam pendidikan salah satu evaluasi proses pendidikan yang meningkatkan kebutuhan untuk mencapai dan proses mengembangkan bakat para pelanggan (peserta didik) dan pada saat yang sama memenuhi standar akuntabilitas yang ditetapkan oleh klien (*stakeholder*) yang membayar untuk proses *output* dari proses pendidikan, dan untuk mengukur pendidikan yang berkualitas tentunya diperlukan kriteria/indikator mutu yang baik di lembaga pendidikan oleh sebab itu dijelaskan bahwa sekolah yang bermutu dan baik harus memiliki. a) Dukungan dari pemerintah, b) Kepemimpinan pengasuh yang efektif, c) Kinerja guru yang baik, d) Kurikulum yang relevan, f) Lulusan yang berkualitas, g) Budaya dan iklim organisasi yang efektif, h) Dukungan masyarakat dan orang tua.²²

Sebagaimana dijelaskan dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 13 tahun 2019 tentang perubahan kedua atas peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan bahwa syarat kelulusan peserta didik dan akreditasi penyelenggaraan pendidikan, serta kurikulum pendidikan merupakan bagian penting yang harus diperhatikan dalam peningkatan mutu pendidikan.²³

Mutu pendidikan merupakan dua istilah yang berasal dari mutu dan pendidikan, artinya menuju pada kualitas produk yang dihasilkan lembaga pendidikan atau sekolah. Maka dapat diidentifikasi dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun yang lain, serta

²¹Sri Winarsih, *Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Cendekia Vol. 15 No. 1, Januari-Juni, 2017, 53.

²²Muhammad Fadhli, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, Jurnal, TADBIR, Studi Manajemen Pendidikan, Vol. 1, No. 02, 2017, 216-217.

²³Permendiknas 19 tahun 2015.

lulusan relevan dengan tujuan, atau mutu sebagai cara dalam mengelola suatu organisasi yang bersifat komprehensif dan terintegrasi yang diarahkan dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan.²⁴

Mutu pendidikan itu sendiri memiliki karakteristik yang khas, karena pendidikan bukanlah industri. Dalam pendidikan, produk pendidikan itu bukanlah *goods* (barang) tetapi *services* (layanan). Pemakai (pelanggan) pendidikan ada yang bersifat internal dan eksternal. Guru dan siswa adalah pemakai jasa pendidikan yang bersifat internal. Sedangkan orang tua, masyarakat dan dunia kerja adalah pemakai eksternal jasa pendidikan. Pemakai ini memerlukan perhatian karena mutu dalam pendidikan harus memenuhi kebutuhan, harapan, dan keinginan semua pemakai (*stakeholders*). Dalam hal ini pemakai yang menjadi fokus utama pendidikan adalah *leaners* (peserta didik) peserta didik yang menjadi alasan utama diselenggarakan pendidikan.²⁵ Dalam meningkatkan mutu pendidikan banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, diantaranya faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam dunia pendidikan, khususnya dalam kegiatan proses belajar mengajar, aplikasi metode, strategi dan pendekatan pendidikan yang mutakhir dan modern, metode evaluasi pendidikan yang tepat, biaya pendidikan yang memadai, manajemen pendidikan yang dilaksanakan secara profesional, sumberdaya manusia para pelaku pendidikan yang terlatih, berpengatahuan, berpengalaman dan profesional.²⁶

Tercapainya mutu pendidikan sangat ditentukan oleh *input* dalam hal ini faktor *input* meliputi kurikulum, perencanaan dan evaluasi, ketenagaan, kesiswaan, sarana dan fasilitas, iklim sekolah, dan hubungan sekolah dengan masyarakat. Dan dalam pengelolaan kelembagaan (manajemen), proses pengelolaan program, proses pengambilan keputusan, proses pembelajaran, dan

²⁴ Amrullah Aziz, “Peningkatan Mutu Pendidikan” Jurnal Studi Islam, Volume 10, No. 2, (Desember 2015), 1.

²⁵ Ijudin, “Pengembangan Konsep Mutu Pendidikan Pondok Pesantren”, Jurnal Pendidikan Universitas Garut, Vol. 09, No. 01, 2015, 24.

²⁶ Ijudin, “Pengembangan Konsep Mutu Pendidikan Pondok Pesantren”, Jurnal Pendidikan Universitas Garut, 25

proses monitoring evaluasi. Untuk menuju pencapaian mutu pendidikan tersebut di perlukan pendekatan yang dapat diadaptasi dalam manajemen mutu terpadu (TQM).²⁷ *Total quality management* merupakan salah satu pendekatan dalam upaya mengoptimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan secara terus-menerus atas perbaikan produk, jasa, tenaga kerja, proses, dan lingkungan.

Total Quality Management merupakan salah satu penerapan metode kuantitatif dan sumberdaya manusia untuk memperbaiki bahan baku ataupun pelayanan bagi organisasi, semua proses dalam organisasi pada tingkat tertentu ketika kebutuhan pelanggan terpenuhi saat ini dan yang akan mendatang.²⁸

1) Peningkatan Mutu *Total Quality Management* dalam Pendidikan

Penerapan *Total Quality Management* (TQM) adalah hal yang mutlak untuk dilakukan lembaga pendidikan, khususnya lembaga yang telah mendeklarasikan diri sebagai badan layanan umum. Salah satu contoh Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri dengan predikat badan layanan umum yang telah menerapkan konsep *Total Quality Management* (TQM) adalah UIN Sunan Ampel Surabaya.

Manajemen mutu di lembaga pendidikan bisa dilakukan dengan cara mengatur semua sumber daya pendidikan, agar menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab, sehingga mampu melahirkan jasa dan layanan berkualitas sesuai dengan harapan dan kebutuhan *user*. Dalam penerapan *Total Quality Management* (TQM) di lembaga pendidikan, terdapat lima hal yang harus diperhatikan; 1) adanya fokus kepada pelanggan baik internal maupun eksternal. 2) Keterlibatan total. 3) adanya setandar mutu. 4) kometmen. 5) perbaikan mutu berkelanjutan.²⁹

²⁷Siswanto, “*Desain Mutu Pendidikan Pesantren*”, *Jurnal Sosial Dan Budaya Keislaman*”, Vol 23, No. 2, (Desember 2015), 262-263.

²⁸Donni Juni Priansa, dan Sonny Suntani Setiana, *Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2018), 359.

²⁹ Lilik Huriya dan Endraswari, “ *Penereapan Total Quality (TQM) dalam Meningkatkan Mutu Layanan Publik UIN Sunan Ampel Surabaya*”, *Jurnal Joies; Jurnal Of Islamic Education Studies*, Volume 1, Nomor 2, (Desember 2016), 304.

2) Hakekat *Total Quality Management* (TQM) dalam Pendidikan

Manajemen mutu terpadu dalam pendidikan adalah sebuah filosofi tentang perbaikan terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggannya saat ini dan untuk masa yang akan datang. Mengetahui seberapa besar penerapan *Total Quality Management* dalam meningkatkan mutu pendidikan.³⁰

Untuk itu setidaknya ada empat unsur penting yang perlu diperhatikan dalam memahami hakekat mutu terpadu dalam pendidikan (*total quality in education*) unsur-unsur mutu tersebut sebagai berikut:

- a) Pencapaian kepuasan harapan pelanggan pendidikan yaitu kepuasan pelanggan pendidikan ini berarti mengantisipasi kebutuhan pelanggan masa datang, mengambil resiko dan mengembangkan produk serta melayani pelanggan yang tidak pernah mereka lihat namun mereka suka atau membutuhkan hasil pendidikan.
- b) Perbaikan terus menerus yaitu melakukan suatu tindakan pengajaran atas mutu, prosesnya harus secara terus menerus dipertbaiki dengan diubah, ditambah, dikembangkan serta dimurnikan.
- c) Pembagian tanggung jawab dan pemberdayaan karyawan yaitu pemberdayaan karyawan sangat penting dalam perbaikan mutu suatu lembaga. Maka dari itu sangat perlu pembagian tanggung jawab guna untuk mencapai lembaga yang tinggi, produktif, serta berkualitas.
- d) Pengurangan sisa pekerjaan dan pekerjaan ulang.

3) Manfaat Implementasi *Total Quality Management* (TQM) dalam Pendidikan

Dalam dunia pendidikan, manajemen mutu terpadu bukanlah hal yang baru dalam perkembangan ilmu manajemen modern apalagi pendidikan yang diselenggarakan oleh negara-negara yang sudah maju.

Adapun manfaat mengimplementasikan *Total Quality Management* dalam dunia pendidikan adalah sebagai berikut.

³⁰ Nurul Indana, "*Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MTs Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng)*", Jurnal Al-Idaroh, Vol. 1, No. 1, (Maret 2017), 65.

- a) Memperkuat organisasi dan memeberikan jalan atau arah bagi perubahan menuju kemajuan.
- b) Menolong kita untuk bekerja sebagai teman dalam kelompok kerja bukan sebagai musuh.
- c) Mengupayakan suatu program yang akan mengusahakan bukan hanya penanganan suatu aspek saja dari pendidikan.
- d) Meningkatkan partisipasi setiap orang yang terlibat dalam penyelenggaraan sekolah dan usaha masyarakat perguruan atau sekoalah.
- e) Mengarahkan para orang tua dan pelajar-pelajar untuk membuat saran-saran untuk memajukan keadaan sekoalah.
- f) Mengarahkan adanya pihak yang terkait yang bertanggung jawab dalam membuat standar mutu pendidikan di sekolah.
- g) Menjadikan sikap proaktif daripada bersikap raktif terhadap sesuatu yang mempengaruhi sekolah.

Sehubung dengan manfaat implementasi *Total Quality Management* (TQM) dalam pendidikan maka perlu dingat bahwa dalam manajemen mutu terpadu dalam pendidikan harus menempatkan pelanggan dan produk sebagai perhatian utama. Oleh karena itu perlunya pengembangan kurikulum secara terus menerus berdasarkan kebutuhan masyarakat yang selalu berkembang. Hal ini tentu terkait dengan apa sebenarnya pelanggan dan apa produk dalam manajemen terpadu. Dimana pelanggan utama pendidikan adalah peserta didik yang menerima pelayanan pendidikan dan latihan, sedangkan produknya adalah peluang pelajaran yang harus tercapai keperluan yang elemennya adalah kurikulum dan sumber daya pembelajaran.³¹

³¹ Rasmi, *Peningkatan Mutu dan Profil Dalam Persektif Total Quality Managemen (TQM)*, Jurnal Al-Ta'dib, Vol. 7 No. 1(Januari-Juni 2014), 56-59.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dilihat dari sistem pengumpulan data, jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Al-Urwatul Wutsqo Bulurejo Diwek Jombang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara lain dari kuantitatif (pengukuran), melainkan sebagaimana dikemukakan oleh Bodman dan Taylor untuk menghasilkan data deskriptif adalah berupa kata-kata tertulis/lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.³²

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Manajemen Mutu Kaderisasi Guru Al-Quran di Pondok Pesantren Al-Urwatul Wutsqo.

Manajemen Peningkatan Mutu kaderisasi guru Al-Qur'an merupakan suatu proses pendidikan yang dilakukan di pondok pesantren al Urwatul Wutsqo Jombang guna untuk meningkatkan kebutuhan dalam mencapai dan proses mengembangkan bakat peserta didik. untuk mencapai mutu pendidikan yang sesuai dengan harapan maka memerlukan kontribusi dari pemerintah, Pemimpinan yang efektif, kinerja guru yang baik, kurikulum yang relevan, lulusan yang berkualitas, budaya dan iklim organisasi yang efektif, dukungan masyarakat dan orang tua. Sebagaimana dijelaskan

1. Dukungan pemerintah

Salah satu amanat dalam pembukaan Undang-Undang Dasar negara Republik Indonesia tahun 1945 mengamanatkan bahwa pemerintah negara indonesia harus dapat mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya untuk menncerdaskan bangsa adalah dengan cara meningkatkan mutu pendidikan serta pemerataannya pada setiap wilayah negara kesatuan republik indonesia (NKRI).

2. Kepemimpinan

³² Pedoman Pendidikan Malang. 2004-2006

Seorang pemimpin harus mempengaruhi pengikut untuk: a) Menginterpretasikan keadaan (lingkungan sekolah), b) Memilih tujuan, c) Pengorganisasian kerja dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, d) Mempertahankan kerjasama dan tim kerja, e) Mengorganisasi dukungan dan kerjasama orang dari luar. Dalam lingkungan pendidikan, secara spesifik kepemimpinan pendidikan dimaknai sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan pendidikan.

3. Kinerja guru

Guru merupakan ujung tombak dalam pendidikan (proses pembelajaran), karena guru orang yang berhadapan langsung dengan peserta didik. Untuk itu guru harus mampu bekerja dengan baik sehingga peserta didik yang dihasilkan akan memiliki kepotensi yang sesuai dengan harapan. Undang-undang No. 44 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsi dengan baik, guru wajib untuk memiliki syarat tertentu, salah satu di antaranya adalah kompetensi.

4. Kurikulum yang relevan

Dalam undang-undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 dijelaskan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

5. Lulusan yang memadai

Lulusan yang berkualitas/ bermutu merupakan tujuan utama dalam pendidikan. Sesuai Dengan Pasal 2 Undang-undnag Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, bahwa Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undnag Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan pada Pasal 3 menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi

peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

6. Budaya dan iklim organisasi yang efektif

Budaya organisasi adalah salah satu isu utama dalam penelitian akademik dan pendidikan, teori organisasi serta dalam praktik manajemen. Alasannya adalah dimensi budaya dalam organisasi merupakan hal yang sentral dalam semua aspek kehidupan berorganisasi. Bahkan dalam organisasi dimana masalah-masalah budaya hanya mendapatkan perhatian yang sedikit.

7. Dukungan orang tua dan masyarakat

Dalam undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan beberapa peran yang dapat dilakukan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan, yang diatur dalam pasal 45 ayat 1, peran serta masyarakat dalam pendidikan meliputi peran serta perseorangan, kelompok, keluarga, organisasi profesi, pengusaha dan organisasi kemasyarakatan dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu pelayanan pendidikan. Kemudian dalam pasal 2 dinyatakan bahwa masyarakat dapat berperan serta sebagai sumber, pelaksana dan pengguna hasil pendidikan. Sedangkan hak dan kewajiban masyarakat diatur dalam pasal 8 dan 9, masyarakat berhak untuk berperan serta dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan.

B. Manajemen Kaderisasi Guru Al-Qur'an dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Urwatul Wutsqo

Berdasarkan hasil penelitian pada bab IV, dalam manajemen kaderisasi guru Al-Qur'a untuk meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan oleh pondok pesantren al-Urwatul Wutsqo Jombang adalah:

1. Menyiapkan buku-buku sebagai acuan materi pembekalan berikut dengan buku pedomannya, dalam bentuk peraga dan buku saku.
2. Menyiapkan santri yang dikader dengan diadakan pelatihan secara rutin.

3. Pembentukan kelompok praktik mengajar untuk santri beserta dengan guru pembimbing lapangan.
4. Menyediakan tempat praktik mengajar di lembaga baik di tingkat SMP atau MTs pasca pelatihan.

Untuk mengwujudkan hal tersebut sangatlah penting adanya perencanaan (*Planning*). Sebagaimana dijelaskan bahwa ada beberapa alasan mengapa perencanaan begitu penting sebagai berikut: a) Tujuan menjadi jelas dan terarah, b) Semua bagian yang ada dalam organisasi akan bekerja ke arah satu tujuan yang sama, c) Menolong dan mengidentifikasikan berbagai hambatan dan peluang, d) Membantu pekerjaan menjadi efisien dan efektif, e) Perencanaan sendiri dapat diartikan aktivitas pengawasan, f) Perencanaan juga membantu untuk mengurangi resiko dan ketidakpastian.

Pondok pesantren al-Urwatul Wutsqo Jombang merupakan salah satu pesantren pendidikan Islam dimana lembaga tersebut juga memiliki visi yang mengarahkan santri-santri dipesantren tersebut agar menjadi guru Al-Qur'an yang berkualitas sejak usia muda. Dalam menindaklanjuti hal itu maka, sangat dibutuhkan sekali perencanaan yang matang untuk mencapai tujuan bersama yang mengarah pada tujuan pesantren. Suatu kegiatan akan berjalan dengan lancar sesuai dengan rencanayang telah ditetapkan apabila ditopang dengan pengorganisasian yang baik.

Untuk merealisasikan hal itu sangat dibutuhkan perencanaan yang matang dan sistematis agar tercapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan pondok pesantren. Langkah-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.

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.³³

Perencanaan merupakan sebuah proses pengambilan keputusan yang dilakukan secara sistematis, perencanaan berhubungan dengan masa mendatang, dan untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Berikut beberapa unsur penting dalam perencanaan pendidikan.

- 1) Perencanaan pendidikan menggunakan analisis yang bersifat rasional dan sistemik. Hal ini menyangkut metodologi dalam perencanaan.
- 2) Perencanaan pendidikan terkait dengan pembangunan pendidikan yang dilakukan dalam rangka reformasi pendidikan. Tujuannya adalah mencapai tujuan pendidikan yang dicita-citakan.
- 3) Perencanaan pendidikan merupakan kegiatan yang kontinu
- 4) Perencanaan pendidikan mencakup aspek internal dan eksternal dari keorganisasian sistem pendidikan nasional.
- 5) Perencanaan pendidikan mempertimbangkan prinsip efektivitas dan efisiensi.³⁴

Karakteristik perencanaan pendidikan ditentukan oleh konsep dan pemahaman tentang pendidikan. Pendidikan mempunyai ciri unik dalam kaitannya dengan pembangunan nasional dan mempunyai ciri-ciri khas karena yang menjadi muara garapannya adalah manusia sehingga perencanaan pendidikan mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Perencanaan pendidikan harus mengutamakan nilai-nilai manusiawi.
- b) Perencanaan pendidikan harus memberi kesempatan untuk mengembangkan segala potensi peserta didik seoptimal mungkin.
- c) Perencanaan pendidikan harus memberikan kesempatan yang sama bagi setiap peserta didik.
- d) Perencanaan pendidikan harus komprehensif dan sistematis.

³³Syamsuddin, "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", Jurnal Idarah, Vol. 1, No. 1, (Juni 2017), 66-67.

³⁴Kurniadin, dan Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jakarta : Ar-Ruzz Media, 2016), 141

- e) Perencanaan pendidikan harus dioorientasikan pada pembangunan, dalam pengertian bahwa program pendidikan haruslah ditujukan untuk membantu mempersiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh berbagai sektor pembangunan.
- f) Perencanaan pendidikan harus dikembangkan dengan memperhatikan keterkaitannya dengan berbagai komponen pendidikan secara sistematis.
- g) Perencanaan pendidikan harus menggunakan sumber daya (*reseorces*) secermat mungkin sebab sumber daya yang tersedia langka.
- h) Perencanaan pendidikan harus berorientasi pada masa depan.
- i) Perencanaan pendidikan harus responsif terhadap kebutuhan yang berkembang dimasyarakat.
- j) Perencanaan pendidikan harus merupakan sarana untuk mengembangkan inovasi pendidikan sehingga pembaruan terus menerus berlangsung.

Sebagaimana penjelasan di atas dan dapat dipahami bahwa perencanaan pendidikan harus reponsif terhadap kebutuhan yang berkembang di masyarakat. Seperti halnya Pondok pesantren al-Urwatul Wutsqo yang berusaha membuat program yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yakni kebutuhan akan adanya guru al qur'an dalam jumlah yang banyak, pondok pesantren al-Urwatul Wutsqo salah satu pondok yang menjawab kebutuhan masyarakat tersebut. proses kaderisasi guru Al-Qur'an di pondok pesantren Al-Urwatul Wutsqo Jombang antara lain: a) Pelaksanaan kaderisasi dimulai semenjak masuk pondok, b) Pelaksanaan kaderisasi dilaksanakan pada jam diniyah, c) Pemberian kartu pelatih untuk yang telah lulus, d) Praktik mengajar di lembaga tingkat SMP dan MTs.

Pelaksanaan merupakan tahapan kedua setelah perencanaan yakni melaksanakan dari semua sudah di rencanakan. Di pondok pesanten Al-Urwatul Wutsqo pelaksanaan pengkaderan dilaksanakan oleh santri pondok pesantren Al-Urwatul Wutsqo mereka dipersiapkan sejak dini untuk menjadi guru Al-Qur'an. Selain itu mereka juga dipersiapkan menjadi pemimpin bagi orang-orang barakwa dalam hal ini para santri PP-UW dilatih untuk memilih mental yang bagus yakni dipersiapkan untuk menjadi guru Al-Qur'an.

Jadi Pelaksanaan kaderisasi di pondok pesantren ini menggunakan *sistem magang*. Banyak organisasi yang menerapkan sistem magang dalam program pelatihan dan pengembangan bagi para karyawannya. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah santri. Pengalaman menunjukkan bahwa sistem magang dapat mengambil empat bentuk. Pertama ialah seorang pegawai belajar dari pegawai lain yang dianggap lebih efektif magang sering dilengkapi dengan kegiatan belajar formal dalam ruangan. Kedua ialah “*coaching*” melalui nama 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. Ketiga ialah dengan menjadikan seorang pegawai baru sebagai asisten pejabat yang lebih tinggi. Tugasnya selaku asisten adalah memahami tugas-tugas orang yang dibantunya. 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.³⁵

Prinsip-prinsip belajar yang menonjol dalam penerapannya dengan sistem magang adalah partisipasi, relevansi dan umpan balik. Begitu halnya dengan pelaksanaan kaderisasi di pondok pesantren Al-Urwatul Wutsqo Jombang yang menempatkan santri tersebar di lembaga sekitar Jombang baik di tingkat SMP atau MTs- perguruan Tinggi.

C. Problematika Manajemen Kaderisasi Guru Al-Qur'an untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Urwatul Wutsqo.

Dalam hasil penelitian tentang pengkaderan guru Al-Qur'an di pondok pesantren Al-Urwatul Wutsqo Jombang peneliti menemukan dua problematika yang menjadi penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan pengkaderisasiannya. Kurangnya Sumberdaya Manusia.

³⁵Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: metode kuantitatif, kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2010), 193.

Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) problem dalam meningkatkan mutu kadeisasi guru Al-Qur'an di pondok pesantren Al- Urwatul Wutsqo Jombang. Karena hal tersebut harus berseiringan dan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan mutu pendidikan di pondok pesantren kami. Maka dari itu kami harus pandai-pandai dalam memanfaatkan SDM yang ada, mengevaluasi, memotivasi para ustadz/ustadzah dan para santri yang mempunyai potensi yang ada. Semisal sebelum mereka kembali ke kampung halamannya di ajurkan mengkader terlebih dahulu, berikut evaluasi yang ada di PP-UW.

1. Evaluasi pasca pengaderan di pondok pesantren.
 - a. Santri yang telah mendapat pembinaan diperintah untuk mensimulasikan kembali materi yang telah didapat pasca pengkaderan di dalam kelas.
 - b. Santri pasca kaderisasi disuruh menulis ulang materi yang telah didapatkan, hal ini berguna untuk mengetahui tingkat penguasaan materi.
2. Evaluasi pasca praktik di lembaga yang terjalin kerjasama.
 - a. Laporan tiap minggu oleh santri kepada guru kepada guru pembimbing lapangan dengan bentuk lisan maupun dalam bentuk laporan.
 - b. Pemantauan oleh guru pembimbing lapangan secara berkala pada santridi tiap lembaga yang ditempati.

Tujuan diadakannya evaluasi pada kaderisasi guru Al-Qur'an di pondok pesantren Al-Urwatul Wutsqo Jombang adalah untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan selama belajar. Maka dari itu secara umum evaluasi sebagai suatu tindakan atau proses setidaknya-tidaknya memiliki tiga macam fungsi: a) Mengukur kemajuan, c) Penunjang penyusunan rencana, d) Memperbaiki atau melakukan penyempurnaan kembali.³⁶

Bagitu juga di pondok pesantren al Urwatul Wutsqo Jombang, evaluasi ditujukan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan pelaksanaan kaderisasi yang telah dilaksanakan. Jadi tujuan utama melakukan evaluasi dalam proses belajar mengajar adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai

³⁶Anas Sudjono, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah (Makalah, Skripsi, Tesis, disertasi)*. (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1999). 8.

tingkat pencapaian tujuan instruksional oleh santri sehingga dapat diupayakan tindak lanjutnya. Tindak lanjut dimaksud merupakan fungsi evaluasi dan dapat berupa: 1) Penempatan pada tempat yang tepat, 2) Pemberian umpan balik, 3) Diagnosis kesulitan belajar siswa, 4) Penentuan kelulusan.³⁷

Jadi tahap kaderisasi guru Al-Qur'an di pondok pesantren al-Urwatul Wutsqo Jombang memasukkan pengawas dalam rangka mengevaluasi kegiatan yang sedang dijalankan. Kegiatan pengawasan konteks manajemen dilakukan oleh guru pembimbing dengan tujuan untuk mengendalikan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*) yang diformat dalam suatu program. Dari pengawasan ini kemudian dilanjutkan dengan penilaian dan pemantauan program serta perumusan langkah pencapaian tujuan yang akan dicapai.

Pengawasan yang dilakukan dalam program kaderisasi di pondok pesantren al-Urwatul Wutsqo Jombang 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 evaluasi program tidak hanya dilaksanakan pada akhir kegiatan program, tetapi sebaiknya dilakukan sejak awal, yaitu dari penyusunan rancangan program, pelaksanaan program dan hasil dari program tersebut. Penilaian hasil program tidak cukup hanya pada hasil jangka pendek (*Output*) tetapi dapat menjangkau hasil dalam jangka panjang (*Autcome and impact program*). Bermodel evaluasi tersebut dapat digunakan tergantung kepada tujuan evaluasi yang ditetapkan. Namun demikian, perlu juga diketahui bahwa keberhasilan suatu evaluasi program secara keseluruhan bukan hanya dipengaruhi penggunaan yang tepat pada sebuah model evaluasi melainkan juga

³⁷Daryanto, *Media Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava media 2010), 2011.

dipengaruhi oleh berbagai faktor.³⁸

Sedangkan model evaluasi yang digunakan dalam kaderisasi guru Al-Qur'an di pondok pesantren Al-Urwatul Wutsqo Jombang adalah model evaluasi yang dikembangkan oleh Tyler yakni model evaluasi yang ditunjukkan kepada tingkah laku peserta didik sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran dan sesudah melaksanakan pembelajaran (hasil). Dasar pemikirannya 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 terjadi merupakan perubahan yang disebabkan oleh pembelajaran.³⁹

Kesimpulan

Manajemen Mutu kaderisasi guru Al-Qur'an merupakan suatu proses pendidikan yang dilakukan di pondok pesantren Al-Urwatul Wutsqo Jombang. Untuk meningkatkan kebutuhan dalam mencapai dan mengembangkan bakat peserta didik. untuk mencapai mutu pendidikan yang sesuai dengan harapan maka memerlukan kontribusi dari pemerintah, Pemimpin yang efektif, kinerja guru yang baik, kurikulum yang relevan, lulusan yang berkualitas, budaya dan iklim organisasi yang efektif, dukungan masyarakat dan orang tua.

Manajemen kaderisasi di pondok pesantren merupakan salah satu ilmu pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana kerja yang dilaksanakan oleh suatu organisasi untuk memberikan pendidikan baik dalam bentuk bimbingan maupun pelatihan kepada para anggota agar menjadi kader-kader yang siap meneruskan kepemimpinan dalam organisasi. Atau bisa dikatakan sebagai proses pendidikan yang direncanakan oleh suatu lembaga untuk menghasilkan kader calon penerus kekuasaan yang memiliki kualitas yang unggul. Dan pemimpin yang baik itu terbentuk melalui proses yang panjang dan harus melewati banyak langkah. Tahap dan proses kaderisasi sebagai berikut, 1)

³⁸Agustanico Dwi Muryadi, *Model Evaluasi Program Dalam Penelitian Evaluasi*, Jurnal Ilmiah PENJAS, Vol.3 No.1, (Januari 2017),14.

³⁹Didin Kurniadin, .. *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.2012),

Penyeleksian, 2) Percobaan, 3) Penilaian, 4) Persiapan, 5) Penugasan, 6) Aktualisasi diri. Dengan tahap ini, seorang calon pemimpin dapat melakukan tugas sesuai dengan karakter dan kemampuannya serta diberikan otoritas-otoritas sesuai dengan tugas yang diembanya

Pengkaderan guru Al-Qur'an di pondok pesantren Al-Urwatul Wutsqo Jombang peneliti menemukan problematika yang menjadi penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan pengkaderisasiannya, Kurangnya Sumberdaya Manusia. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) dan kurangnya Evaluasi menjadi problem dalam meningkatkan mutu kadeisasi guru Al-Qur'an di pondok pesantren al urwatul Wutsqo Jombang. Karna hal tersebut harus berseiringan dan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan mutu pendidikan di pondok pesantren kami. Maka dari itu kami harus pandai-pandai dalam memanfaatkan SDM yang ada, mengevaluasi, memotivasi para ustaz/ustazah dan para santri yang mempunyai potensi yang ada. Semisal sebelum mereka kembali ke kampung halamannya di ajurkan mengkader terlebih dahulu, berikut evaluasi yang ada di PP-UW.

Daftar Rujukan

- A'la, Abd. Pembaruan Pesantren, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2006.
- Agustanico Dwi Muryadi, Model Evaluasi Program Dalam Penelitian Evaluasi, Jurnal Ilmiah PENJAS, Vol.3 No.1, Bulan Januari Tahun 2017
- Ahmad Janan Asifudin, "Manajemen Pendidikan untuk Pondok Pesantren" Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 1, Nomor 2, Bulan November Tahun 2016.
- Ahmad Khorri, "Manajemen Pesantren Sebagai Khazanah Tonggak Keberhasilan Pendidikan Islam", Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 2, Nomor 1, Bulan Mei Tahun 2017.
- Amrullah Aziz, "Peningkatan Mutu Pendidikan" Jurnal Studi Islam, Volume 10, No. 2, (Desember 2015), 1.
- Arifin, Ahmad. Politik Pendidikan Islam, Yogyakarta: Teras, 2010.
- Chotimah, Chusnul. & Fathurrohman, Muhammad. Komplemen Manajemen Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Teras, 2014), 1.

- Daryanto. Media Pembelajaran, Yogyakarta: gava media 2010
- Fadhli, Muhammad. Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan, Jurnal, TADBIR, Studi Manajemen Pendidikan, Vol.1, No.02, Tahun 2017
- Fattah, Nanang. Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Hasan, Mohammad. “Perkembangan Pendidikan Pesantren di Indonesia”, Jurnal Tadris, Volume 10, Nomor 1, Bulan Juni Tahun 2015.
- Hikmat. Manajemen Pendidikan, Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Huriya, Lilik. dan Endraswari. “Penereapan Total Quality (TQM) dalam Meningkatkan Mutu Layanan Publik UIN Sunan Ampel Surabaya”, Jurnal Joies; *Jurnal Of Islamic Education Studies*, Volume 1, Nomor 2, Bulan Desember Tahun 2016.
- Ijudin, “Pengembangan Konsep Mutu Pendidikan Pondok Pesantren”, Jurnal Pendidikan Universitas Garut, Vol.09, No.01, 2015, 24.\
- Imam Syafe’i, “Pondok Pesantren Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter”, Jurnal Pendidikan Islam, Volume 8, Bulan Mei Tahun 2017.
- Indana, Nurul. “Implementasi *Total Quality Management (TQM)* dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MTs Salafiyah Syafi’iyah Tebuireng)”, Jurnal Al-Idaroh, Vol.1, No.1, Bulan Maret Tahun 2017.
- Kurniadin, Didin. Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.2012.
- Kurniadin. dan Machali. Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan, Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2016.
- Muniri, Kaderisasi Organisasi (Tulisan Lepas Disampaikan Pada Diklat LMT oleh BEM STKIP PGRI Tulungagung 27 April 2014.
- Najmunnisa, Anis. dkk. “*Implementasi Model Kaderisasi Mahasiswa untuk Membangun Karakter Unggulan di Masjid Salaman*”, Jurnal Soseitas, Vol. 7, No. 2, Tahun 2017
- Nofiard, Farid. “Kaderisasi Kepemimpinan Pembakal (Kepala Desa) di Desa Hamalau Kabupaten Hulu Sungai Selatan”, Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal, Volume II, Edisi 2, Bulan Desember Tahun 2013.
- NurEfendi, H. Islamic Educational Leadership, Yogyakarta: Kalimedia, 2017.

- Priansa, Donni Juni. dan Setiana, Sonny Suntani. Manajemen dan Supervisi Pendidikan, Bandung: Pustaka Setia, 2018.
- Rahmawatu, Rkhaini Fitri. Kaderisasi Dakwah Melalui Lembaga Pendidikan Islam, Jurnal Manajemen Dakwah, Vol. 1, No, Bulan Juni Tahun 2016.
- Rasmi, Peningkatan Mutu dan Profil Dalam Persektif Total Quality Managemen (TQM), Jurnal Al-Ta'dib, Vol.7 No.1, Bulan Juni Tahun 2014.
- Siswanto, "Desain Mutu Pendidikan Pesantren", Jurnal Sosial Dan Budaya Keislaman", Vol.23, No.2, Bulan Desember Tahun 2015.
- Sudjono, Anas, Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah (Makalah, Skripsi, Tesis, disertasi), Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1999.
- Sugiono. Metode Penelitian Pendidikan: metode kuantitatif, kualitatif dan *R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sulistiyorini, Manajemen Pendidikan Islam, Yogyakarta: Sukses *Offset*, 2009.
- Sunardi. "Kepemimpinan Kiai dalam Pengembangan Pondok Pesantren Al-Urwatul Wutsqo Jombang", Jurnal Al-Idaroh, Vol. 1 No. 1, Bulan Maret Tahun 2017.
- Syamsuddin, "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", Jurnal Idaarah, Vol.1, No.1, Bulan Juni Tahun 2017.
- Winarsih, Sri. Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Cendekia Vol.15 No.1, Bulan Juni, 2017.