



MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN GURU TAHFIZH QURAN DI SMA MADINATUL QURAN

Ahmad Jacob Zurmanda

Universitas Islam An Nur Lampung

Email: 4jacobz@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Guru Tahfizh Quran di SMA Madinatul Quran Jonggol Kabupaten Bogor. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa : 1) Adanya pengaruh manajemen pelatihan dan pengembangan para musyrif atau Guru Tahfizh Quran yang bagus terhadap mutu para musyrif. 2) Prinsip-prinsip pelatihan yang efektif sebagian sudah terakomodasi dengan baik semisal partisipasi yang baik, repetisi, transparansi serta relevansi. Sebagaimana juga telah ada sistem perencanaan serta desain pelatihan yang sudah diaplikasikan dalam pelatihan ini.. 3) Banyaknya para musyrif yang dipercaya untuk membimbing dan mengelola lembaga yang semisal di luar SMA Madinatul Quran.

Kata Kunci: Manajemen, Pelatihan, Pengembangan, Guru Tahfizh Quran

This study aims to determine "Tahfizh Quran Teacher Training and Development Management at SMA Madinatul Quran Jonggol Bogor Regency. The research methods used in this study are observation, interviews, and documentation. The results of this study found that: 1) There is an influence of management training and development of good musyrihs or Tahfizh Quran Teachers on the quality of musyrihs. 2) Some of the principles of effective training have been well accommodated such as good participation, repetition, transparency and relevance. As there is also a training planning and design system that has been applied in this training. 3) Many musyrihs are trusted to guide and manage institutions such as those outside the Madinatul Quran High School.

Keywords: Management, Training, Development, Tahfizh Quran Teachers

PENDAHULUAN

Al Quran merupakan firman Allah ta'ala yang diturunkan kepada nabi Muhammad shallahu alaihi wasallam melalui malaikat Jibril. Ia diturunkan sebagai petunjuk dan rahmat bagi kaum mukminin. Meski demikian, banyak kaum muslimin yang belum bisa membaca Al Quran dengan baik dan benar (Fatoni, 2020). Diantara mereka ada yang bahkan buta aksara Al Quran sebagaimana hasil data riset Hidayatullah tahun

2020 yang menemukan ada 65 persen muslim di tanah air yang buta Al Quran. Kementerian agama juga mengungkapkan keprihatinannya akan hal ini sebagaimana diungkap oleh Direktur Pendidikan Agama Islam Kementerian Agama Rohmat Mulyana Sapdi.

Disisi lain, ternyata animo kaum muslimin terhadap dunia menghafal Al Quran atau tahfizhul Quran semakin tinggi. Demikian juga animo masyarakat terhadap acara yang mengedepankan tahfizhul Quran juga tinggi, meski di saat pandemi. Demikian perlombaan tahfizhul Quran yang disponsori perusahaan besar seperti PT. Astra Tbk juga ikut mendongkrak animo masyarakat untuk menghafal Al Quran. Dukungan baik dari pemerintah, maupun institusi pendidikan tinggi berupa bantuan beasiswa juga semakin banyak bagi penghafal Al Quran menjadikan tahfizhul Quran seolah olah menjadi primadona baru di kalangan kaum muslimin. Hal ini dibuktikan dengan semakin menjamurnya sekolah, lembaga pendidikan maupun rumah tahfizh yang menjadikan tahfizhul Quran sebagai unggulannya, apalagi dengan adanya dukungan dari pemerintah daerah setempat seperti yang ada di kabupaten Bogor.

Meski demikian, menghafal Al Quran tidaklah seperti menghafal yang lain. Hal ini dikarenakan Al Quran yang merupakan kalam Allah yang berbahasa arab memiliki pengucapan berbeda dengan bahasa lain, dan sangat sensitif dalam pengucapan panjang pendeknya, harokatnya, bahkan sampai tempat berhentinya/waqofnya (Hakim & Herlina, 2018). Oleh karena itu, dibutuhkan guru yang berkompeten dalam mengajar Al Quran baik membacanya maupun menghafalnya. Menghafal Al Quran adalah fardhu kifayah. Artinya harus ada dikalangan kaum muslimin yang mempelajari dan bergelut dalam menghafal Al Quran. Dengan demikian, maka pembelajaran menghafal Al Quran menjadi hal yang penting (Soleh et al., 2022).

Menyelenggarakan pembelajaran menghafal Al Qur'an membutuhkan pemikiran dan analisis mendalam dari hal perencanaan, metode, alat, sarana prasarana, target hafalan, evaluasi hafalan dan sebagainya dan tentu juga penyiapan SDM yang memadai guna mengajarkannya. Oleh karena itu dibutuhkan pula manajemen pelatihan dan pengembangan bagi SDM itu sendiri yang tepat diharapkan dapat menghasilkan para penghafal Quran yang kelak mereka bisa mendakwahkan dan menyampaikan Al Quran ini kepada generasi selanjutnya yang tentunya mereka juga mengamalkan Al Quran ini (Warisno, 2019b).

Dalam rangka menghasilkan para penghafal Al Quran ini, maka banyak lembaga pendidikan menjadikan tahfizhul Quran atau menghafal Al quran sebagai sebuah nilai lebih dan program unggulan (Warisno, 2019a). Salah satu dari pesantren yang menjadikan tahfizhul Quran sebagai program unggulan adalah pesantren madinatul quran jonggol yang

menyediakan program pembelajaran mulai dari SD, SMP, SMA hingga tadribud duat/penyiapan kader dai. SMA MQ yang menitikberatkan pada tahfizhul quran awalnya dirintis guna menjawab kebutuhan lulusan SMP MQ yang berkeinginan meneruskan pendidikan mereka ke jenjang SMA di pesantren yang sama. Semakin tahun berganti maka animo dan minat orang tua menyekolahkan anaknya di SMA MQ semakin tinggi dan pada tahun ajaran 2021/2022 sekarang jumlah santri 163 yang terdiri atas 102 santri dan 61 santriwati.

Santri dan santriwati yang telah menyelesaikan hafalan Quran mereka 30 juz sejauh ini ada 30 siswa dengan 27 santri dan 4 orang santriwati⁷⁵. Jumlah ini akan bertambah seiring dengan berjalannya waktu -insya Allah- terlebih dengan pengampu halaqoh yang bertambah banyak dan memungkinkan santri menyelesaikan hafalan 30 juz mereka dengan bimbingan pengampu tersebut. Belum lagi keikutsertaan santri/santriwati dalam ajang perlombaan MHQ baik tingkat nasional maupun regional diantaranya juara 3 MHQ 30 juz putra, serta juara harapan 2 tingkat 20 juz di ajang MHQ internasional ke - 6 yang diselenggarakan oleh pesantren Daarun Najah pada tanggal 8-11 november 2021. Keberhasilan ini tentunya berkat kemudahan dari Allah, kemudian manajemen pelatihan dan pengembangan SDM tahfizh quran yang mendukung terlaksananya program pembelajaran tahfizhul quran di SMA MQ.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bertitik tolak pada paradigma fenomenologis yang objektivitasnya dibangun atas rumusan tentang situasi tertentu sebagaimana yang dihayati oleh individu atau kelompok sosial tertentu dan relevan dengan tujuan dari penelitian itu. Penelitian kualitatif tidak selalu mencari sebab akibat sesuatu, tetapi lebih berupaya memahami situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan pelaksanaan manajemen pelatihan dan pengembangan Guru Tahfizh Quran di SMA Pesantren Madinatul Quran Jonggol. Jika ditinjau dari tujuan tersebut, maka penelitian ini termasuk ke dalam penelitian lapangan (field research), karena peneliti langsung menggali data di lapangan. Di samping itu, penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu penelitian yang prosedurnya menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian mengenai manajemen pelatihan dan pengembangan kemampuan mengajar baca al quran dan tahfizh al quran bagi musyrif di SMA MADINATUL QURAN Jonggol Kabupaten Bogor Tahun Ajaran 2021/2022 dapat diberikan analisis sebagai berikut: Pelatihan dan pengembangan musyrif halaqoh yang dilakukan di SMA

Madinatul Quran sudah menunjukkan perbedaan terhadap pelatihan dan pengembangan tersebut dimana latihan yang difokuskan pada pekerjaan saat ini terlihat pada pelatihan bagaimana cara membaca Al Quran dan bagaimana cara tahfizh santri untuk bisa menghafal Al Quran dengan baik. Adapun proses pengembangan mereka terlihat pada bagaimana cara pembimbing atau musyrif itu dipersiapkan untuk menganalisa dan mengidentifikasi ayat-ayat yang mirip di dalam Al Quran dan ini -meski belum akan mereka butuhkan dalam waktu dekat- akan mereka butuhkan disaat mendatang dimana mereka sudah memiliki hafalan banyak atau menyelesaikan hafalan mereka atau ketika mengampu halaqoh para santri yang sudah memiliki hafalan banyak atau menyelesaikan hafalan Qurannya.

Demikian juga dari sisi kerangka waktu pelatihan yang diberikan berupa pelatihan membaca Al Quran atau tahfizh Al Quran adalah untuk jangka pendek atau pekerjaan saat ini, adapun untuk jangka panjangnya maka pengembangan diri untuk mereka berupa mempersiapkan untuk menjadi seorang yang mampu untuk mengidentifikasi ayat-ayat yang mirip.

Ditinjau dari sisi tujuan pelatihan dan pengembangan para musyrif berupa peningkatan produktivitas musyrif, maka pelatihan membaca Al Quran dan juga tahfizh Al Quran akan meningkatkan produktivitas para musyrif dari sisi peningkatan kemampuan teknis mereka dalam mengajar dan manajerial. Dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada para musyrif maka efisiensi akan tercapai dimana sumber daya musyrif yang kompeten akan meningkatkan efisiensi waktu tenaga dan effort untuk mengoptimalkan suatu halaqah dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya pelatihan ini maka para musyrif bisa meminimalisasi kesalahan yang mungkin mereka lakukan apabila mereka tidak mendapatkan pelatihan tersebut. Lebih jauh lagi, kesalahan tersebut bisa di"waris"kan kepada murid mereka. Oleh karenanya, dengan adanya pelatihan ini tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugas makin menurun. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan ini maka musyrif bisa "melayani" stakeholder mereka dengan lebih baik. Hal ini karena selain mereka diajarkan secara teknis bagaimana cara mengajar, mereka juga diajarkan untuk memotivasi santri untuk membaca Al Quran dengan baik dan menghafalkannya dengan semangat.

Moral para musyrif akan lebih baik dengan adanya pelatihan bagi mereka dan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan attitude secara umum. Hal ini dikarenakan karena yang mereka pelajari Al Quran, demikian juga dari sisi ketaatan terhadap instruktur atau pengajar yang akan berlanjut pada keseharian mereka secara manajerial, mengingat instruktur mereka juga akan menjadi atasan mereka dalam manajerial

penyelenggaraan halaqoh secara umum. Umumnya seseorang akan lebih tunduk dan taat kepada orang yang telah mengajari mereka ilmu (guru).

Pelatihan dan pengembangan ini tentu akan menunjang karir baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung apabila lembaga memang membutuhkan posisi untuk diisi pada jenjang karir yang lebih tinggi. Secara tidak langsung apabila musyrif tersebut ingin berkarya di tempat lain. Tentunya dengan bekal pelatihan dan kompetensi yang didapatkan maka musyrif akan mendapatkan karir yang lebih baik secara umum.

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan ikut mendukung dalam mengasah kepemimpinan para musyrif setidaknya kepemimpinan di dalam lingkup halaqoh yang diampu. Mengendalikan, mengatur, memberikan reward serta menjatuhkan hukuman menjadi sebuah latihan kepemimpinan secara praktek di dalam halaqoh. Kompensasi yang ada di dalam dunia kerja bisa dibawa pada pengertian yang lebih luas dalam dunia pendidikan khususnya halaqoh Al Quran. Pahala yang lebih besar akan didapatkan seseorang yang mengajar dengan ikhlas dan dengan ilmu/kompetensi yang lebih mumpuni ketimbang orang yang mengajar namun dengan kompetensi yang biasa saja. Ini tidak menutup kemungkinan bahwa lembaga tentunya akan mempertimbangkan untuk menaikkan kompensasi seiring dengan kompetensi yang bertambah dari seorang muslim sebagai bentuk "ihsan" kepada mereka dan penghargaan terhadap ilmu.

Pelatihan dan pengembangan musyrif halaqoh juga meningkatkan fleksibilitas dari sumber daya manusia yang ada. Di mana musyrif yang ada bisa mengajarkan ilmu yang sudah mereka pelajari sehingga lembaga tidak membutuhkan penambahan pengajar baru untuk mengajar materi seputar cara mentalqin umpamanya.

Pelatihan bagi para musyrif membuat merasa diperhatikan dan ditingkatkan kemampuannya yang akan menambah komitmen para muslim terhadap lembaga SMA Madinatul Quran. Ini tentu hal yang sangat positif sekali bagi lembaga maupun bagi para musyrif itu sendiri. Sebagai akibat positif dari meningkatnya komitmen para musyrif maka turnover serta ketidakhadiran atau absensi akan berkurang karena para musyrif melakukan tugasnya sebagai sebuah komitmen dan keterpanggilan yang tumbuh dari diri mereka sendiri terhadap SMA Madinatul Quran yang telah melatih dan mengembangkan mereka.

Ditinjau dari fase-fase yang harus ada pada suatu program pelatihan efektif maka bisa dianalisis beberapa hal berikut.

1) Perencanaan.

Pelatihan yang ada telah mengadopsi langkah ini dimana sebelum dilaksanakan pelatihan diberikan tes awal sebagai informasi awal tentang apa yang dibutuhkan oleh musyrif sebagai peserta pelatihan

2) Desain pelatihan

Desain pelatihan juga sudah terlaksana dalam pelatihan ini di mana pelatihan dilaksanakan dalam bentuk in-class training mengambil tempat di masjid atau di ruang kelas dengan optimalisasi media pembelajaran proyektor atau poster yang mendukung pembelajaran.

3) Evaluasi Kegiatan Pelatihan

Untuk fase ini nampaknya pelatihan para musyrif halaqah belum terlaksana dengan baik dimana penilaian masih berkisar pada evaluasi prestasi peserta pelatihan namun belum melihat efektivitas dari kegiatan pelatihan tersebut.

e) Pelatihan dan Pengembangan Musyrif SMA Madinatul Quran
Ditinjau dari Prinsip pengembangan SDM yang Efektif.

1) Motivasi.

Manajemen pelatihan dan pengembangan di SMA Madinatul Quran sudah memberikan sisi motivasi kepada musyrif. Hanya saja motivasi yang terbesar di dalam pelatihan ini adalah untuk menjadi sebaik-baik manusia yaitu yang mempelajari dan mengajarkan Al Quran.

2) Perbedaan Individu

Pengembangan yang dilakukan sejauh ini belum mengakomodir perbedaan-perbedaan individu dari musyrif peserta pelatihan. Hal ini nampak dari bagaimana seluruh musyrif diwajibkan ikut tanpa kemudian dipisah terkait dengan kemampuan maupun minat maupun bakat.

3) Latihan

Musyrif SMA Madinatul Quran mendapatkan kesempatan untuk berkembang lebih baik dengan latihan yang banyak melalui mengampu halaqoh serta memanage halaqoh tersebut.

4) Laporan Kemajuan

Laporan kemajuan belum terlaksana dengan baik dan terstruktur pasca pelatihan dan pengembangan musyrif halaqoh di SMA Madinatul Quran. Hal ini ditunjukkan dengan belum adanya laporan informasi yang bisa dilihat atau dijadikan evaluasi pribadi oleh musyrif sendiri pasca program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan.

Dari analisis diatas terlihat bahwa program pelatihan musyrif di SMA Madinatul Quran telah mengadopsi perencanaan tujuan pelatihan, prinsip

pelatihan efektif, langkah pelatihan efektif, serta prinsip pengembangan efektif dari SDM.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan tentang Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Guru Tahfizh Quran di Pesantren Madinatul Quran Jonggol dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang dijalankan secara umum cukup efektif. Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Mengajar Baca Al Quran bagi Guru Tahfizh Quran di SMA MADINATUL QURAN Jonggol Kabupaten Bogor Tahun Ajaran 2021/2022

Pelatihan dan pengembangan yang diberikan dengan tujuan ini menggunakan metode at tibyan dikombinasikan dengan teori tajwid yang ada. Hal ini telah selaras dengan maksud pelatihan tersebut berupa peningkatan produktivitas musyrif, efisiensi, mengurangi tingkat kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, pelayanan yang lebih baik, peningkatan moral musyrif, penunjang karir, pendukung kepemimpinan, bertambahnya kompensasi, meningkatkan fleksibilitas SDM, meningkatkan komitmen dan mengurangi turnover dan absensi dari SDM dalam hal ini para musyrif. Prinsip-prinsip pelatihan yang efektif sebagian sudah terakomodasi dengan baik semisal partisipasi yang baik, repetisi, transparansi serta relevansi. Sebagaimana juga telah ada sistem perencanaan serta desain pelatihan yang sudah diaplikasikan dalam pelatihan ini.

Meski demikian, prinsip pelatihan berupa pemberian umpan balik kepada peserta pelatihan/musyrif belum secara tersistem dijalankan, karena masih menjadi informasi yang hanya disimpan oleh instruktur. Pemberian umpan balik masih sifatnya lisan dan mengharuskan musyrif mengingat dan memiliki catatan pribadi terhadap kekurangan dari sisi makhroj, sifat maupun tajwid secara umum. Demikian juga untuk evaluasi kegiatan pelatihan musyrif halaqoh belum terlaksana dengan maksimal dimana penilaian masih berkisar pada evaluasi prestasi peserta pelatihan namun belum melihat efektivitas dari kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatoni, A. (2020). *Konsep Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an*. 21(1), 101-120. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Hakim, A., & Herlina, N. H. (2018). Manajemen Kurikulum Terpadu di Pondok Pesantren Modern Daarul Huda Banjar. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 6(1), 111. <https://doi.org/10.36667/jppi.v6i1.157>
- Soleh, H., Tamyis, & Murtafiah, N. Hi. (2022). Manajemen Pembelajaran

Tahfidzul Qur`an Pada Program Khusus Di Madrasah Aliyah Swasta Darul Huffaz. *Jiel*, 2(2), 21–39.

Warisno, A. (2019a). Kajian Hermeneutika dalam Ilmu Al-Qur'an. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(01), 112. <https://doi.org/10.32332/riayah.v4i01.1511>

Warisno, A. (2019b). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>