

**TRADISI SANAD AL-QUR'AN:
STUDI PENGEMBANGAN SDM GURU TAHFIZH
DI PESANTREN TAHFIZH DAARUL QUR'AN TANGERANG**

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
Sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan Program Studi Strata Dua
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



**OLEH:
MUHAMMAD BISYRI
NIM: 182520021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT PTIQ JAKARTA
2020 M/1442 H**

**TRADISI SANAD AL-QUR'AN:
STUDI PENGEMBANGAN SDM GURU TAHFIZH
DI PESANTREN TAHFIZH DAARUL QUR'AN TANGERANG**

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
Sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan Program Studi Strata Dua
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

**OLEH:
MUHAMMAD BISYRI
NIM: 182520021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT PTIQ JAKARTA
2020 M/1442 H**

ABSTRAK

Muhammad Bisyr: Tradisi Sanad Al-Qur'an: Studi Pengembangan SDM Guru Tahfiz di Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Tangerang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kemodernan dapat jalan berbarengan dengan tradisi. Hal ini dibuktikan dengan Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an sebagai pesantren yang dapat terkategori sebagai pesantren modern tetap dapat menjaga tradisi, berupa penjagaan tradisi sanad Al-Qur'an. Temuan ini mengonfirmasi pendapat Anthony Giddens yang menyebut bahwa tradisi tidak selalu bersifat statis, karena ia harus ditemukan ulang oleh setiap generasi baru ketika ia mengambil alih warisan tradisi dari pendahulunya. Tradisi juga tidak selalu melawan perubahan ketika terjadi dalam konteks tertentu dan memiliki bentuk yang bermakna. Pada saat bersamaan, simpulan di atas menolak pendapat Karl Mark dan Emile Durkheim yang menyebut modernitas sebagai masalah kehidupan manusia. Sebab modernitas dipandang olehnya menawarkan berbagai produk dari perkembangan yang mengakibatkan pelanggaran terhadap norma-norma yang ada di tengah masyarakat.

Penjagaan tradisi sanad Al-Qur'an yang dilsangsungkan di Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an, dilaksanakan dalam kerangka pengembangan SDM guru tahfiz. Secara praktis, hal itu dilaksanakan dengan program: *tashih tilawah wa itqan al-hifzh, akhdzu al-ijazah bil qiraat 'Ashim riwayat Hafs,* dan *akhdzu al-ijazah bil qira'at al-sab'ah wa al-quraat al-'asyrah*. Selain itu, pengembangan SDM guru tahfiz di Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an juga dilaksanakan melalui program sertifikasi guru tahfiz. Program ini terdiri dari enam skema: guru tahsin Al-Qur'an muda, guru tahsin Al-Qur'an madya, guru tahsin Al-Qur'an ahli, guru tahfiz Al-Qur'an muda, guru tahfiz Al-Qur'an madya, guru tahfiz Al-Qur'an ahli.

Obyek kajian penelitian ini adalah produk kebijakan Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Tangerang khususnya mengenai pengembangan sumber daya guru tahfiz Al-Qur'an yang berkaitan dengan pelestarian tradisi sanad Al-Qur'an. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*). Sumber data primer berupa berbagai dokumen terkait kebijakan pengembangan SDM guru tahfiz, dan sumber skundernya adalah literatur-literatur yang relevan. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan studi dokumen. Dan teknik analisis data dengan prosedur pengumpulan data, pengolahan, verifikasi, penyajian, dan diakhiri konklusi.

Kata kunci: *Tradisi sanad Al-Qur'an, Pengembangan SDM guru tahfiz, Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Tangerang.*

ABSTRACT

Muhammad Bisyri: Tradition of Sanad Al-Qur'an: Study of Human Resource Development Tahfiz Teachers In Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Tangerang.

This research shows that modernity can be concurrent with tradition. This is evidenced by the Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an as a pesantren that can be categorized as a modern pesantren can still keep the tradition, in the form of the tradition of the sanad Al-Qur'an. This finding confirms Anthony Gidden's opinion which mentions that tradition is not always static, as it must be rediscovered by every new generation when he takes over the tradition of its predecessor. Tradition is also not always against change when it occurs in certain contexts and having a meaningful form. At the same time, the above conclusion rejected the opinions of Karl Mark and Emile Durkheim who called modernity as a matter of human life. Because modernity is viewed by offering a variety of products from developments that result in violations of the norms that exist in the community.

The tradition of the sanad Al-Qur'an which is dilated in Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an, implemented in the development framework of human resource Tahfiz teachers. Practically, it was implemented with the program: *tashih tilawah wa itqan al-hifzh, akhdzu al-ijazah bil qiraat 'Ashim riwayat Hafs*, dan *akhdzu al-ijazah bil qira'at al-sab'ah wa al-quraat al-'asyrah*. In addition, the development of human resources tahfiz teachers in Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an also implemented through the certification program for tahfiz teacher. The Program consists of six schemes: teacher of tahsin Al-Qur'an muda, teachers of tahsin Al-Qur'an madya, teacher of tahsin Al-Qur'an ahli, teachers of tahfiz Al-Qur'an muda, teacher of tahfiz Al-Qur'an madya, teacher of tahfiz Al-Qur'an ahli.

The object of this research study is the policy product of Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Tangerang, especially about the development of the resource tahfiz al-Qur'an teachers related to the preservation of the tradition of the sanad Al-Qur'an. The type of research used is field research (filed research). The primary data source is a variety of documents related to the human resource development policy tahfiz teachers, and the secondary source is the relevant literature. Data collection techniques through interviews, observation, and document studies. And data analysis techniques with data collection procedures, processing, verification, presentation, and terminated conclusive.

Keywords: tradition of sanad Al-Qur'an, the development of human resources teachers tahfiz, Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Tangerang.

التلخيص

محمد بشري: العادة في سند القرآن: دراسة عن تطوير أساتذة تحفيظ القرآن في معهد دار القرآن لتحفيظ القرآن الكريم تانجربج.

هذا البحث يشير إلى أن الحداثة والتطور بإمكانها أن تتماشى مع العرف والعادة في التعليم القديم، وهذا ما نراه في تجربة معهد دار القرآن لتحفيظ القرآن الكريم، فهذا المعهد داخل في تيار جديد في الدراسة المعهدية، إلا أنه يحافظ على العادة المعروفة في تعليم القرآن الكريم وهي السند. هذا الأمر يوافق قول أنتوني جيدنس حيث قال إن العادة لا تستقر، بل لا بد للجيل الجديد عندما يأخذ العادة عن الجيل السابق أن يطورها ويجدد فيها مرة أخرى. العادة ليست دائما تحارب التجديد، بشرط أن يكون التجديد له شكل ومعنى. وفي نفس الوقت، هذه الخلاصة ترد على كارل ماكس وإيميل درخيم في قولهما إن الحداثة هي المشكلة التي تعانيها الحياة الإنسانية، لأن الحداثة بالنسبة لهما تعرض إلى مخالفة العادات التي مشى عليها الناس فهما يقولان أنه لا يمكن الجمع بين الحداثة والعادات القديمة.

الحفاظ على العادة في سند القرآن في معهد دار القرآن لتحفيظ القرآن قد أنشأ من أجل تطوير الأساتذة في حفظ القرآن، وهو الجملة يحصل بطريقة: تصحيح التلاوة وإتقان الحفظ، وأخذ الإجازة بقراءة عاصم برواية حفص، وأخذ الإجازة بالقراءات السبعة والقراءات العشرة. ويحصل أيضا بإعطاء الشهادات لأساتذة تحفيظ القرآن، وينقسم هذا البرنامج إلى ستة مستويات: ١- مستوى تحسين القرآن المبتدئ. ٢- مستوى تحسين القرآن المتوسط. ٣-

مستوى تحسين القرآن الماهر. ٤- مستوى تحفيظ القرآن المبتدئ. ٥- مستوى تحفيظ القرآن المتوسط. ٦- مستوى تحفيظ القرآن الماهر.

الموضوع في هذا البحث هو قرار معهد دار القرآن لتحفيظ القرآن الكريم خصوصا فيما يتعلق بتطوير الأساتذة في حفظ القرآن المتعلق بالحفاظ على العادة في سند القرآن، وأما منهج البحث فالمنهج التجريبي. المصدر الرئيسي يكون من الأوراق المتعلقة بقرارات تطوير الأساتذة في حفظ القرآن، والمصدر الثانوي من الكتب الموثقة. وطريقة جمع المعلومات تكون من اللقاء والمقابلة ودراسة الوثائق. وطريقة البحث تكون من جمع المعلومات، ثم الدراسة، ثم التوثيق، ثم طرح المسألة، ويختم بنتيجة البحث.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Bisyri
Nomor Induk Mahasiswa : 182520021
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Al-Qur'an
Judul Tesis : Tradisi Sanad Al-Qur'an: Studi Pengembangan
SDM Guru Tahfizh Di Pesantren Tahfizh
Daarul Qur'an Tangerang

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Institut PTIQ Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 23 Juli 2020

Yang membuat pernyataan,



Muhamamd Bisyri

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING

TRADISI SANAD AL-QUR'AN: STUDI PENGEMBANGAN SDM GURU TAHFIZH DI PESANTREN TAHFIZH DAARUL QUR'AN TANGERANG

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua (S.2) untuk memperoleh gelar Magister bidang Manajemen Pendidikan Islam

Disusun Oleh:

MUHAMMAD BISYRI

NIM: 182520021

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat diujikan.

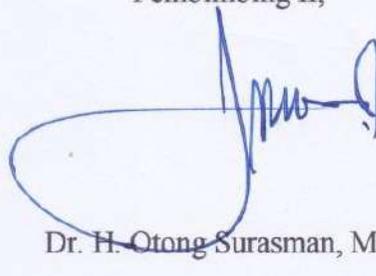
Menyetujui:

Pembimbing I,



Dr. H. Eddy Djunaedi Sastradiharja, M.Pd.

Pembimbing II,



Dr. H. Otong Surasman, M.A.

Mengetahui:

Ketua Program Studi/Konsentrasi:



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.

TANDA PENGESAHAN PENGUJI

TRADISI SANAD AL-QUR'AN: STUDI PENGEMBANGAN SDM GURU TAHFIZH DI PESANTREN TAHFIZH DAARUL QUR'AN TANGERANG

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Bisyri
Nomor Induk Mahasiswa : 182520021
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Al-Qur'an

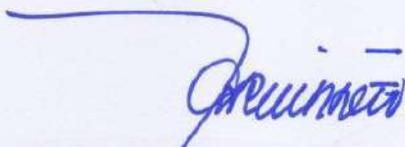
Telah diajukan pada sidang munaqosah pada tanggal: 28 September 2020

Tim Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. H. Darwis Hude, M.Si.	Ketua/Penguji I	
2	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Penguji II	
3	Dr. H. E.E. Junaidi Sastradiharja, M.Pd.	Pembimbing I	
4	Dr. H. Ootong Surasman, M.A.	Pembimbing II	
5	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Sekretaris	

Jakarta,

Mengetahui:
Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta


Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	,	ز	z	ق	q
ب	b	س	s	ك	k
ت	t	ش	sy	ل	l
ث	ts	ص	sh	م	m
ج	j	ض	dh	ن	n
ح	<u>h</u>	ط	th	و	w
خ	kh	ظ	zh	هـ	h
د	d	ع	,	ء	la
ذ	dz	غ	g	ي	y
ر	r	ف	f		-

Catatan:

- a. Konsonan yang ber-*syaddah* ditulis dengan rangkap, misalnya رَبِّّ ditulis *rabba*.
- b. Vokal panjang (*mad*): *fathah* (baris di atas) di tulis *â* atau *Â*, *kasrah* (baris di bawah) ditulis *î* atau *Î*, serta *dhammah* (baris depan) ditulis dengan *û* atau *Û*, misalnya: القارة ditulis *al-qâri'ah*, المساكين ditulis *al-masâkîn*, المفلحون ditulis *al-muflihûn*.
- c. Kata sandang *alif + lam* (ال) apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* dituliskan, misalnya, الكافرون ditulis *al-kâfirûn*. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf *syamsiyah*, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال ditulis *ar-rijâl*.
- d. *Ta' marbuthah* (ة), apabila terletak di akhir kalimat, ditulis dengan *h*, misalnya: البقرة ditulis dengan *al-Baqarah*, bila di tengah kalimat ditulis

dengan t, misalnya: زكاة المال ditulis *zakât al-mâl*, سورة النساء atau ditulis *surat an-Nisa'*. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, misalnya: وهو خير الرازقين ditulis *wa huwa khair ar-Râziqîn*.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim. Alhamdulillah rabbil 'alamin. Salawat serta *salam* semoga tetap tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad saw, para sahabat, keluarga, dan semua pengikutnya hingga hari akhir. Tesis ini berjudul: Tradisi Sanad Al-Qur'an: Studi Pengembangan SDM Guru Tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proses penyelesaian Tesis ini adalah berkat dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Secara khusus, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih mendalam dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Nasaruddin Umar, M.A., Rektor Institut PTIQ Jakarta;
2. Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si., Direktur Program Pascasarjana;
3. Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam;
4. Dr. H. Eddy Djunaedi Sastradiharja, M.Pd. dan Dr. H. Otong Surasman, M.A. Pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah dengan sabar membimbing penulisan Tesis ini.
5. Para Pengajar di Program Pascasarjana, dan seluruh civitas akademika Institut PTIQ Jakarta;
6. K.H. Dr. Yusuf Mansur, M.E. Ketua Umum Daarul Qur'an;
7. Dr. H. Ahmad Jamil, M.A., Dr. H.M. Anwar Sani, M.E., Dr. H. Tarmizi As-Shidiq, M.Ag., Dewan Pimpinan Daarul Qur'an;
8. Keluarga Besar Civitas Akademika Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, di Tangerang dan di semua cabangnya;

9. Ibunda tercinta, Hj. Nasiroh Hasan, Hj. Hamidah Abdul Madjid, serta keluarga besar yang terus-menerus mencurahkan kasih sayangnya dengan sangat tulus dan tanpa putus.
10. Akhirnya, sebab dukungan, pengertian, kesabaran, serta ketulusan doa isteri tercinta, Dewi Setyaningsih, serta puteri tercinta, Zahra Saliha Muhammad, yang dengan caranya, menjadikan rampungnya studi ini. *Walillahil-hamdu.*

Akhirnya, dengan penuh harap, penulis berdoa semoga semua pihak yang telah berkontribusi atas diri penulis, sejak dahulu hingga kelak, diganjar oleh Allah dengan ganjaran terbaik. Serta, semoga tulisan ini bermanfaat, di dunia dan akhirat, amin.

Jakarta, 23 Juli 2020
Penulis,

Muhammad Bisyri

DAFTAR ISI

Judul	i
Abstraksi Bahasa Indonesia	iii
Abstraksi Bahasa Arab	v
Abstraksi Bahasa Inggris	vii
Halaman Pernyataan Keaslian Tesis	ix
Halaman Persetujuan Tesis	xi
Halaman Pengesahan Tesis	xiii
Pedoman Transliterasi	xv
Kata Pengantar	xvii
Daftar Isi	xix
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Kegunaan Penelitian.....	8
1. Kegunaan Teoritis.....	8
2. Kegunaan Praktis	8
G. Metode Penelitian.....	8
1. Obyek Penelitian.....	8
2. Pendekatan, Metode dan Jenis Penelitian.....	8
3. Sumber Data/Informan	9

4. Teknik Pengumpulan Data	10
5. Teknik Analisis Data	10
H. Tinjauan Teori dan Kajian Pustaka	12
I. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	13
J. Sistematika Penulisan	15
BAB II PESANTREN, PESANTREN TAHFIZH DAN SANAD AL-QUR'AN.....	17
A. Historisitas Pondok Pesantren dan Santri.....	17
1. Dinamika Islam Indonesia Periode Awal	18
2. Makna Pondok Pesantren	23
3. Asal Usul Pondok Pesantren.....	27
B. Fungsi, Peran, dan Model Pesantren	30
1. Fungsi dan Peran Pesantren	30
a. Pesantren sebagai Lembaga Pendidikan	30
b. Pesantren sebagai Lembaga Dakwah	37
c. Pesantren sebagai Lembaga Pemberdayaan Masyarakat	39
2. Model-Model Pondok Pesantren	40
C. Pesantren Tahfizh Al-Qur'an	45
1. Historisitas Pesantren Tahfizh Al-Qur'an	45
2. Perbedaan Pesantren Tahfizh dengan Pesantren Pada Umumnya	47
3. Persyaratan Calon Santri Pesantren Tahfizh.....	47
D. Tradisi Sanad Al-Qur'an	49
1. Peran Malaikat atas <i>Nuzul</i> -nya Al-Qur'an.....	49
2. Makna Sanad dan Ijazah Al-Qur'an	50
3. Asal-muasal sanad dan Perkembangannya	51
4. Urgensi Sanad Menurut Para Ulama	53
5. Maafaat Sanad Al-Qur'an Bagi Kehidupan.....	54
BAB III KEBIJAKAN DAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SDM GURU TAHFIDZ.....	57
A. Studi tentang Kebijakan	57
1. Makna dan Hakikat Kebijakan	58
2. Tahap Pengambilan Kebijakan	60
3. Implementasi Kebijakan	61
4. Evaluasi Kebijakan	65
B. Studi Pengembangan Manajemen SDM.....	69
1. Pengertian Manajemen SDM.....	69
2. Pengembangan SDM	73
3. Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan SDM.....	78
4. Model Strategi Pengembangan SDM	86

5. Evaluasi Program Pengembangan SDM.....	89
C. Studi Pengembangan SDM Guru Tahfidz.....	90
1. Pengertian Guru dan Guru Tahfidz.....	90
2. Tugas, Tanggung Jawab, dan Peran Guru Tahfizh.....	92
3. Kompetensi Guru Tahfidz	98
BAB IV PESANTREN TAHFIZH DAARUL QUR'AN DAN TRADISI SANAD AL-QUR'AN	107
A. Historisitas Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.....	107
B. Perkembangan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an	110
1. Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Pusat	110
2. Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Cabang	114
a. Cabang Daarul Qur'an Bentuk Pesantren dan Sekolah ..	115
b. Cabang Daarul Qur'an Bentuk Pesantren Takhassus	118
c. Cabang Daarul Qur'an Bentuk Rumah Tahfizh.....	119
d. Qur'an Call Daarul Qur'an	121
3. Membangun Kemandirian Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an	122
4. Kemitraan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an	125
C. <i>Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al- Sanad</i> Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.....	126
1. Latar Belakang <i>Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad</i> Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.....	127
2. Dasar pemikiran, Visi, Misi, dan Tujuan <i>Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad</i> Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.....	129
3. Daya dukung <i>Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al- Ijazah bi al-Sanad</i> Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.....	136
D. Pengembangan Pesantren dan Sanad Al-Qur'an dalam Perspektif Al-Qur'an	141
BAB V TRADISI SANAD AL-QUR'AN SEBAGAI ARAH KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SDM GURU TAHFIZH DI PESANTREN TAHFIZH DAARUL QUR'AN.....	145
A. Kebijakan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an dalam Pengembangan Guru Tahfizh	145
1. Kebijakan Yayasan Daarul Qur'an Indonesia	146
2. Kebijakan Direktur Markaz	150
3. Kebijakan Kepala Biro Tahfizh Daarul Qur'an.....	152
B. Program Pengembangan Guru Tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.....	153

1. Program <i>Tahsin al-Tilawah wa Itqan al-Hifzh</i> (Perbaikan Bacaan dan Penguatan Hafalan Al-Qur'an)	157
a. Program Tashih/Tahsin Tilawah (Perbaikan Bacaan Al-Qur'an).....	158
b. Program Itqan al-Hifzh (Penguatan Hafalan)	164
2. Program <i>Akhdzu al-Ijazah al-Sanad</i> Riwayat Imam Hafs dari Imam 'Ashim.....	168
3. Program <i>Akhdzu al-Ijazah al-Sanad</i> Tujuh Ragam Qira'at.	171
C. Program Sertifikasi Guru Tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.....	178
1. Skema Guru Tahsin Al-Qur'an Mubtadi	182
2. Skema Guru Tahsin Al-Qur'an Mutawassit	184
3. Skema Guru Tahsin Al-Qur'an Mahir	186
4. Skema Guru Tahfizh Al-Qur'an Mubtadi.....	187
5. Skema Guru Tahfizh Al-Qur'an Mutawassit.....	189
6. Skema Guru Tahfizh Al-Qur'an Mahir	192
BAB VI PENUTUP	203
A. Simpulan.....	203
B. Implikasi Hasil Penelitian.....	204
C. Rekomendasi	204
DAFTAR RUJUKAN.....	205
LAMPIRAN.....	
RIWAYAT HIDUP	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Al-Qur'an lazim dimaknai sebagai firman Allah yang mengandung mukjizat, yang diturunkan kepada penutup para Nabi dan Rasul dengan perantara Malaikat Jibril *alaihis-salam*, yang tertulis di dalam mushaf, sampai kepada kita secara *mutawatir*, membacanya bernilai ibadah, diawali dengan surat al-Fatihah dan diakhiri dengan surat An-Nas.¹ Sementara Al-Qur'an sendiri memperkenalkan dirinya sebagai petunjuk (Q.S.Al-Baqarah/2:2), rahmat (Q.S.Al-Isra/17:82), penawar/obat (Q.S.Al-Baqarah/2:185), penjelas antara yang benar dan salah (Q.S.Al-Baqarah/2:185), cahaya (Q.S.Al-Maidah/5:15), penjelas (Q.S.Al-Maidah/5:15), *al-kitab* (Q.S. Ibrahim/14:1), dan lain-lain. Al-Qur'an yang memiliki posisi demikian bagi umat manusia, maka Al-Qur'an harus diwariskan dari generasi ke generasi berikutnya secara benar, melalui proses pendidikan (Al-Qur'an).

Pendidikan Al-Qur'an dalam sejarah pendidikan (Islam) di Indonesia diselenggarakan oleh orang tua, guru agama, serta tokoh agama Islam yang jauh sebelum merdeka dengan sebutan *ngaji bakda maghrib*. Hampir semua anak-anak baik laki-laki maupun perempuan, di kota dan di desa telah terbiasa mengaji Al-Qur'an baik di rumah kyai, ustadz, masjid, atau musala.²

¹ Muhammad Ali As-Shobuni, *At-Tibyan fi Ulumi Al-Qur'an*, Saudi Arabia: Daar As-Shobuni, 2003, hal. 7.

² Balai Litbang Depag RI, *Membumikan Peradaban Tahfizh Al-Qur'an*, Jakarta: Balai

Selanjutnya disebut oleh Ichwanudin bahwa pelaksanaan pendidikan tahfiz Al-Qur'an yang diberlangsungkan di pesantren- pesantren tahfiz Al-Qur'an paling tidak dimulai sejak tahun 1909. Semakin semarak lagi adalah setelah dilangsungkannya *Musabaqah Tilawat Al-Qur'an* (MTQ) tahun 1981.³

Tatkala praktek pendidikan Al-Qur'an telah terlembagakan secara lebih modern, maka sudah semestinya pelaksanaan program pendidikan Al-Qur'an diorganisasikan secara lebih baik lagi. Faktanya, lembaga pendidikan Al-Qur'an yang ada dipandang belum memiliki performa seperti yang diidealkan, baik dari sisi kurikulum hingga ketersediaan Sumber Daya Manusia yang kompeten. Menurut Stenberg, lembaga pendidikan yang menekankan pada aktivitas menghafal (semisal menghafal Al-Qur'an) hanya menekankan kegiatan resitasi dan pengulangan daripada keterampilan berpikir yang memerlukan kemampuan analisis, evaluasi, dan interpretasi.⁴ Selanjutnya menurut Westwood, pembelajaran yang menitik beratkan pada aktivitas menghafal mendorong siswa untuk berkomitmen terhadap informasi memori yang tidak dipahami dan bahkan disebutnya tidak memiliki nilai fungsional.⁵ Kedua pendapat di atas, mengandung maksud bahwa kurikulum dalam pendidikan yang berbasis kegiatan menghafal, memiliki kelemahan berupa belum adanya optimalisasi berpikir siswa. Karenanya dipandang perlu untuk diseimbangkan antara kegiatan menghafal (*memorizing*) dan kegiatan pemahaman (*understanding*).

Selanjutnya Mahmud Yunus yang mengkritik praktek pembelajaran yang berlangsung di pesantren. Yunus menyebutkan bahwa sistem halaqoh adalah sistem yang *tidak* berhasil. Yunus menyebutkan bahwa sistem halaqoh yang diberlangsungkan di pesantren hanya dapat menghasilkan 1 persen murid yang pandai, dan 99 persen lainnya hanya belajar bagaimana membeli kebutuhan belajar dengan murah, karena dibebankan kepada banyak murid.⁶ Berbanding terbalik dengan Yunus, Nashir dan Halib justru berkesimpulan bahwa sistem pembeajaran halakah sangat baik dalam usaha pembinaan dan pengembangan kemampuan santri.⁷

Litbang Depag RI, 2015, hal. 10

³ Muhammad Ichwanudin dan Che Noraini Hasyim, *Relationship between Memorization Technique, Mastery of The Arabic Language and Understanding of The Quran*, dalam IJUM Journal Of Educational Studies, Vol. 2 Np. 2, Malaysia: IJUM Press, 2014, hal. 85

⁴ R. J. Stenberg, *Four Alternative Futures for Education in The United States: It's Our Choice*, Amerika: School of Psychology Quarterly, 2003, hal. 431.

⁵ P. Westwood, *Learning and Learning Difficulties: A Handbook for Teachers*, Victoria: Australian Council for Educational Research (ACER), 2004, hal. 13.

⁶ Mahmud Yunus, *Sedjarah Pendidikan Islam*, Jakarta: Hidakarya Agung, 1989, h: 50.

⁷ Ahmad Nashir dan Abdul Halib, "Sistem Pembinaan Halaqah Terhadap Kecerdasan Emosional Santri", *Jurnal Tarbawi Volume 1 No. 2*.

Selain problematika di sisi bangunan kurikulum dan metode pembelajaran, lembaga pendidikan Al-Qur'an juga dituntut memiliki sumber daya manusia yang memadai baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Berdasar data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, saat ini jumlah kekurangan guru sebanyak 707 guru. Jumlah itu merupakan total kekurangan untuk jenjang pendidikan dasar hingga menengah.⁸ Di dalam konteks pendidikan Al-Qur'an, tantangan yang juga berat adalah bahwa berdasar hasil sensus nasional oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada 2013 menunjukkan, lebih dari 54 persen Muslim Indonesia tidak bisa membaca Al-Qur'an. Melihat kenyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa tugas yang diemban para guru Al-Qur'an amat berat.⁹

Kondisi sebagaimana tersebut di atas, menuntut guru Al-Qur'an yang benar-benar memiliki kemampuan paripurna, guna menyukseskan pembelajaran Al-Qur'an. Dibutuhkan guru yang juga memiliki wawasan pengetahuan tentang bidang materi yang akan diajarkannya, memiliki keahlian dan keterampilan untuk menyampaikannya sehingga kegiatan pengajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien.¹⁰ Searah dengan itu, kemajuan di bidang teknologi telah membawa perubahan yang signifikan bagi kehidupan modern. Kemajuan tersebut berimplikasi terjadinya pergeseran nilai-nilai dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Perubahan yang cepat menghantarkan masyarakat kepada beberapa karakteristik umum yang dapat dijadikan petunjuk sebagai ciri masyarakat modern, yaitu: kecenderungan globalisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan arus komunikasi yang semakin padat dan cepat, kecenderungan makin homogenya pandangan dan perilaku, kecenderungan artifisialisasi nilai dan etika serta peningkatan layanan profesional.¹¹

Mencermati keadaan tersebut adalah menjadi tugas dan tantangan bagi guru, dimana ia dituntut harus terus meningkatkan kualitas dan memiliki kompetensi secara professional. UNESCO menandakan betapa pentingnya guru dalam pendidikan:

The importance of the role of the teacher as an agent of change, promoting understanding and tolerance, has never been more obvious than today. It is likely to become even more critical in the twenty first century, the need for change, from narrow nationalism to universalism, from ethic and cultural prejudice to tolerance, understanding and

⁸ Harian Umum Republika, Kamis 25 Juli 2019, hal. 25 Kolom Didaktika.

⁹ Harian Umum Republika Sabtu 15 Apr 2017 07:45 WIB

¹⁰ Abuddin Nata, *Paradigma Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Grasindo Persada,

¹¹ M. Al-Burary dan Ahmad Nashir Budiman, *Islam Landasan Alternatif Administrasi Pembangunan*, Jakarta: CV. Rajawali Press, 1986, hal.70-71

*pluralism, from autocracy to democracy in its various manifestations.*¹²

Berbagai upaya untuk meningkatkan mutu guru yang demikian itu telah banyak dilakukan, seperti melalui program sertifikasi, pendidikan profesi keguruan, pelatihan, dan lain sebagainya. Namun hingga kini upaya-upaya tersebut masih sering dikeluhkan, karena dianggap belum berjalan secara efektif. Sehingga Strategi peningkatan mutu guru yang lebih efektif masih perlu dirumuskan kembali. Bagi Abuddin Nata, guru merupakan komponen pendidikan yang paling utama. Walaupun tidak ada komponen pendidikan lainnya, namun ada guru dan murid, kegiatan pendidikan akan tetap berjalan. Atas dasar itu, peningkatan pendidikan selalu berawal dari peningkatan mutu guru agar menjadi tenaga profesional. Untuk menjadi guru Al-Qur'an yang profesional, selain harus memiliki kompetensi profesional tersebut juga harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.¹³

Memerhatikan hal tersebut, untuk memastikan pendidikan dapat berlangsung dengan baik, maka manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan menjadi mutlak penting. Manajemen sumber daya manusia secara umum dimaknai sebagai proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.¹⁴

Deskripsi betapa sumber daya manusia suatu lembaga pendidikan sangat penting disebutkan oleh Shane Dawson dan Harry Hubbal bahwa implementasi kurikulum dalam lembaga pendidikan berada di tangan SDM lembaga tersebut.¹⁵ Sehingga pada tahap ini, SDM setiap lembaga pendidikan adalah pihak yang paling bertanggung jawab atas kesuksesan dan atau kegagalan pendidikan yang diselenggarakan. Terlebih lagi, walaupun pada permulaannya pendidikan Al-Qur'an dilaksanakan oleh orang tua kepada anaknya, dalam perkembangannya pihak orang tua dan keluarga justru menjadikan guru pendidikan Islam telah menjadi tokoh utama dalam praktek pendidikan yang diterima anak.¹⁶

¹² Jacques Delors, *Learning: The Treasure Within The Report To UNESCO of International Commission For The twenty First Century*, Paris: UNESCO, 1996, h. 141- 147

¹³ Abuddin Nata, *Strategi Peningkatan Mutu Guru Pendidikan Agama Islam*.

¹⁴ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011, hal. 42.

¹⁵ Shane Dawson dan Harry Hubbal, Curriculum Analytics: Application of Social Network Analysis for Improving Strategic Curriculum Decision Making in a Research-Intensive University Source, *The ISSOTL Journal Vol. 2 No. 2*, Calgary: University of Calgary, 2014, hal. 59-74.

¹⁶ Ab. Halim Tamuri, Religious Education and Ethical Attitude of Muslim Adolescents In Malaysia, *Multicultural Education and Technology Journal Vol. 7 No. 4*, 2013, hal. 257-274.

Menurut Amstrong pengembangan SDM organisasi mempunyai beberapa manfaat. Di antaranya adalah tersedianya sumber daya manusia yang terampil yang diperlukan untuk mencapai tujuan, mempersingkat waktu belajar, sehingga sumber daya manusia dapat berprestasi pada tingkat yang sudah berpengalaman secara efektif dan efisien, memperbaiki efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia yang ada, dan membantu sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan alamiah sehingga organisasi dapat menemukan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi pada masa yang akan datang baik secara kualitas maupun kuantitas.¹⁷

Berdasar pada paparan di atas, maka penelitian ini akan mengkaji secara sistematis terkait pengembangan SDM guru Al-Qur'an di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang. Pesantren ini *concern* dalam mengajarkan Al-Qur'an, baik pada tahap belajar membaca (*tahsin al-tilawah*), belajar menghafal (*hifzh Al-Qur'an*) hingga pemberian ijazah sanad (*akhdz al-ijazah bi al-sanad*) baik satu *qira'at*¹⁸ hingga sepuluh atau empat belas ragam bacaan Al-Qur'an (*qira'at asyrah* dan *qiraah arba'at 'asyar*). Pesantren ini berdiri pada tahun 2003 dan di tahun 2020 telah memiliki cabang di beberapa kota di Indonesia serta memiliki cita-cita besar bahwa di tahun 2022 akan memiliki 50 cabang di 50 kota yang ada di 5 benua.¹⁹ Selain itu, pesantren ini juga memiliki prestasi internasional yang baik, misalnya pada tahun 2016 meraih penghargaan dari Organisasi Tahfizh Internasional (*al-Hay'at al-'Alamiyah li-Tahfizh Al-Qur'an*), sebuah organisasi yang berada di bawah organisasi Liga Muslim Dunia (*Rabithah 'Alam al-Islami*), sebagai pesantren tahfizh terbaik di dunia.

Prestasi Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang yang demikian unggul, bukan tidak memiliki tantangan. Beberapa tantangan yang muncul di antaranya adalah bahwa lulusan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an belum semuanya dapat mencapai target standar kompetensi lulusan dalam bidang tahfizh (baik kualitas maupun kuantitas). Keadaan guru tahfizh yang masih sangat perlu untuk dikembangkan kompetensinya. Tata aturan kepegawaian yang belum mapan, perbandingan antara guru tahfizh dan santri yang masih belum ideal. Sistem *enrollment* santri baru yang kurang menitikberatkan pada

¹⁷ Sanusi Hamidi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Yogyakarta: Deepublish, 2014, hal. 34.

¹⁸ Menurut Al-Qustulani dan Ad-Dimyati sebagaimana dikutip Hasanuddin AF, *qiraat* adalah ilmu untuk mengetahui tata cara pengucapan lafadz-lafadz Al-Qur'an, baik yang disepakati maupun yang ada perbedaan di kalangan ahli *qiraat*, seperti membuang huruf (*al-hadzf*), penetapan huruf (*al-itsbath*), pemberian harakat (*al-tahrik*), pemberian tanda sukun (*at-taskin*), pemisahan huruf (*al-fashl*), penyambungan huruf (*al-washl*), penggantian lafadz tertentu (*al-ibdal*), dan lain-lain yang kesemuanya diperoleh dengan jalan *sima'i*. Hasanuddin AF, *Perbedaan Qira'at dan Pengaruhnya Terhadap Istibath Hukum Dalam Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995, hal. 112.

¹⁹ Rencana Induk Pengembangan (RIP) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an 2016-2020.

kesiapan dan kemampuan calon santri untuk menghafal Al-Qur'an. Tumpang-tindihnya manajemen sekolah, pesantren, dan satuan kerja lainnya.²⁰ Dari beberapa tantangan tersebut, yang paling mendesak untuk dilakukan pembenahan adalah dari sini guru. Sebagaimana disebutkan di atas, guru adalah komponen pendidikan yang paling utama, karenanya pengembangan SDM guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang menjadi penting.

Di dalam upaya mengembangkan SDM guru Al-Qur'an, Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an membentuk unit kerja khusus yang melaksanakan pembinaan dan bimbingan khusus kepada guru Al-Qur'an. Unit kerja dimaksud adalah *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal Ijazah bi al-Sanad*²¹ atau Pusat Kaderisasi Guru Tahfizh dan Ijazah Sanad. Markaz inilah yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk memastikan agar guru tahfizh dan lulusan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an memiliki kualifikasi unggul, khususnya dalam hal kemampuan *tahsin* dan *tahfizh* Al-Qur'an-nya.

Dari paparan di atas, dapat ditegaskan bahwa Al-Qur'an sebagai kitab suci yang menjadi petunjuk hidup, harus diajarkan dari generasi ke generasi berikutnya dengan persambungan yang bertalian, dan hal ini diimplementasikan dalam praktek tradisi pemberian ijazah sanad Al-Qur'an dari seorang guru kepada muridnya. Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an sebagai institusi pendidikan yang *concern* di dalam layanan pendidikan Al-Qur'an, dan telah mendapatkan reputasi internasional, udah sepatutnya melakukan upaya-upaya serius dalam mengembangkan guru Al-Qur'an yang ada, sebab para guru itulah yang berada paling depan dalam mendidik santri.

Berdasar latar belakang tersebut di atas, maka peneliti ingin mengungkap secara lebih detil dan mendalam tentang pengembangan SDM Guru Tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang dalam upaya melestarikan tradisi sanad Al-Qur'an. Penelitian ini diberi judul: Tradisi Sanad Al-Qur'an: Studi tentang Pengembangan Guru Tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasar paparan latar belakang di atas, terdapat beberapa obyek kajian yang dapat diidentifikasi sebagai objek penelitian dalam kaitannya dengan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengelolaan kelas tahfizh yang efektif dan efisien mengingat

²⁰ Hasil evaluasi program tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an yang dilakukan oleh *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa al-Ijazah bi al-Sanad*, Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang, 2018.

²¹ Dokumen *Dalil Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa al-Ijazah bi al-Sanad*, Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang, 2018.

- skala perbandingan antara guru dan santri belum ideal?
2. Bagaimana sistem rekrutmen santri baru di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang dalam rangka menghasilkan lulusan yang sesuai dengan standar kompetensi lulusan dalam bidang tahfizh Al-Qur'an?
 3. Bagaimana sistem rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang sehingga masih ditemukannya guru Al-Qur'an yang tidak bermutu?
 4. Bagaimana prestasi santri dan guru yang ada di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang?
 5. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia guru tahfidz yang ada di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang?
 6. Bagaimana relasi pembelajaran di sekolah dan pembelajaran di asrama?
 7. Bagaimana peran Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an bagi pemberdayaan masyarakat sekitar?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada kajian terhadap kebijakan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang dalam mengembangkan sumber daya guru tahfizh Al-Qur'an yang berkaitan dengan tradisi sanad Al-Qur'an, dan secara teknis dilakukan oleh *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal Ijazah bi al-Sanad*.

D. Rumusan Masalah

Berdasar atas identifikasi masalah sebagaimana tersebut di atas, maka dapat disebutkan bahwa masalah utama (*major research question*) dalam penelitian ini adalah pengembangan SDM guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang dalam kaitannya dengan penjagaan tradisi sanad Al-Qur'an yang berlangsung sebagaimana dilaksanakan oleh *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal Ijazah bi al-Sanad*. Secara lebih spesifik (*minor research question*), penelitian ini akan difokuskan pada rumusan masalah berikut:

1. Bagaimana kebijakan pengembangan SDM Guru Tahfizh Al-Qur'an di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang?
2. Bagaimana desain program tradisi sanad di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an sebagai arah pengembangan SDM guru tahfizh?.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan secara komprehensif, sistematis dan integral tentang kebijakan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang dalam mengembangkan sumber daya guru tahfizh yang berkaitan dengan pelestarian tradisi sanad Al-Qur'an. Adapun secara rinci tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendapat kejelasan yang sistematis tentang kebijakan

pengembangan sumber daya guru Al-Qur'an di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

2. Untuk mendapat gambaran tentang desain program pengembangan sumber daya guru Al-Qur'an di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang dalam kaitannya dengan penjagaan atas tradisi sanad Al- Qur'an.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Adapun manfaat teoritis dari hasil penelitian ini adalah dapat dijadikan referensi yang otoritatif dalam ihwal pondok pesantren secara umum, dan secara khusus menjadi referensi tentang kebijakan pesantren tahfizh dalam mengembangkan sumber daya guru tahfizh agar pesantren dapat memberikan layanan pendidikan yang prima kepada seluruh santrinya. Selain itu, menjadi sangat signifikan untuk dijadikan sebagai *role model* mengenai manajemen pengembangan guru tahfizh secara umum.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini berguna bagi seluruh *stake holders* pesantren. Semisal masyarakat pengguna manfaat pondok pesantren ataupun seluruh pihak yang berkecimpung dalam bidang pendidikan pondok pesantren. Demikian juga berguna untuk masyarakat luas yang berkomitmen dalam ikut serta berpartisipasi mengembangkan pondok pesantren. Atensi masyarakat luas terhadap pondok pesantren memungkinkan pondok pesantren menjadi institusi pendidikan yang semakin diunggulkan. Tidak menutup kemungkinan, penelitian ini juga berguna bagi para pemangku kebijakan yang berkaitan dengan pondok pesantren, meliputi jajaran Kementerian Agama khususnya Direktorat Jenderal Pendidikan Islam yang membawahi Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren serta jajaran di bawahnya, para pengelola pondok pesantren atau para Kyai pondok pesantren, guru pondok pesantren, santri pondok pesantren, para peminat kajian pondok pesantren.

G. Metode Penelitian

1. Obyek Penelitian

Obyek kajian penelitian ini adalah produk kebijakan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang khususnya mengenai pengembangan sumber daya guru tahfizh Al-Qur'an yang berkaitan dengan pelestarian tradisi sanad Al-Qur'an. Selain itu, obyek penelitiannya juga adalah praktek pengembangan SDM guru tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

2. Pendekatan, Metode, dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.²² Penelitian

²² Penelitian kualitatif melaporkan realitas dengan jujur dengan mengandalkan suara dan penafsiran informan. Peneliti yang menggunakan penelitian kualitatif mengakui nilai yang

kualitatif dimaknai Bogdan dan Taylor sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.²³ Sejalan dengan itu Kirk dan Miller mengartikan penelitian kualitatif sebagai tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia.²⁴ Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*).

3. Sumber Data

Berkaitan dengan sumber data atau informan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan pimpinan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, Kepala Biro Tahfizh, Direktur Markaz, pengurus Markaz, dan guru tahfizh yang terlibat dalam pembelajaran di Markaz. Selain itu, berbagai dokumen kebijakan-kebijakan manajemen pengembangan sumber daya guru tahfizh Al-Qur'an yang berkaitan dengan pelestarian tradisi sanad Al-Qur'an. Dokumen tersebut meliputi dokumen *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal Ijazah bi al-Sanad* (meliputi *Dalil Markaz* dan *Laihah Tandzimiyyah Markaz*), *Taqrir* dan *Mutabaah Yaumiyyah* yang menjadi catatan para pembina guru tahfizh Al-Qur'an di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang. Selain sumber primer tersebut, sumber data juga memanfaatkan literatur-literatur kepustakaan relevan yang dijadikan sebagai sumber skunder.²⁵ Beberapa di antaranya adalah *Al-Halaqaat al-Mudhiat min Silsilati Asanidi al-Qira'at*, karya As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, *Al-Sanad Al-Qur'aniy: Dirasatan wa Ta'shil al-Sanad al-Syanqithi Namudzajan* karya Sayyid Muhammad Wald Abdullah, *Al-Halaqaat al-Mudhiat min Silsilati Asanidi al-Qira'at* karya As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, *Fitnatu al-Asanid wal Ijazat Al-Qur'aniyyah* juga karya As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, dan *Audhahu ad-Dalalat fi Asanid al-Qira'at* karya Yasir Ibrahim Al-Mazru'i dan

terkandung dalam penelitian secara aktif melaporkan nilai dan prasangkanya serta nilai informasi yang dikumpulkan dari lapangan. Kata-kata seperti pemahaman, penemuan dan arti membentuk daftar kata dan istilah-istilah kualitatif yang sedang muncul. Selain itu Bahasa penelitian kualitatif menjadi bersifat pribadi, informal, dan berdasar pada definisi-definisi yang berkembang selama penelitian. John W. Creswell, *Research Design Qualitative and Quantitative Approaches*, yang diterjemakan oleh Angkatan III&IV KIK-UI dan Nur Khabibah dengan judul *Desain Penelitian: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: KIK Press, 2002, hal. 5-6.

²³ Lexi J. Moeloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005, hal. 4.

²⁴ Lexi J. Moeloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005, hal. 4.

²⁵ Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan. Hal ini sebagaimana disebut oleh Soerjono Soekanto, dalam *Pengantar penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 1986, h. 51.

literatur lainnya yang relevan secara signifikan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun terkait dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

a. Studi dokumen

Metode dokumenter dapat dipahami sebagai sebuah metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial. Pada intinya metode dokumenter adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data-data historis (*sejarah*).²⁶ Dengan metode ini didapat data-data yang merupakan catatan atau dokumentasi dari objek yang dikaji. Melalui metode ini, didapat dokumen-dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain dokumen tentang Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, dokumen tentang *Dalil Markaz* dan *Laiyah Tandzimiyyah Markaz* dan semua dokumen yang relevan.

b. Wawancara

Penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara. Metode wawancara atau metode *interview* merupakan metode penggalian data yang paling banyak dilakukan, baik untuk tujuan praktis maupun ilmiah.²⁷ Metode wawancara, mencakup cara seseorang untuk mendapatkan keterangan secara lisan dari seorang responden.²⁸ Maka dari itu, metode ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang kebijakan-kebijakan Pesantren dan Markaz yang berkaitan dengan pengembangan guru tahfizh. Selain wawancara dengan pimpinan Pesantren dan pimpinan Markaz, wawancara juga dilakukan dengan para guru tahfizh. Wawancara dilakukan dalam rangka mendapatkan informasi yang benar mengenai kebijakan pengembangan guru tahfizh.

c. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi dalam kaitannya dengan konteks (halhal yang berkaitan di sekitarnya), sehingga peneliti dapat memperoleh data yang diperlukan.

5. Teknik Analisis Data

Terkait dengan teknik analisis data, maka dapat disebutkan bahwa berdasar sumber-sumber literatur sebagaimana tersebut di atas, peneliti melakukan kajian mendalam dan menuliskannya dalam tulisan dengan

²⁶ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*, Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2008, 144.

²⁷ Imam Suprayogo, dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003, h.72.

²⁸ Koentjaningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997, 129.

mencantumkan catatan kaki atas setiap kutipan, baik kutipan langsung maupun kutipan tidak langsung dengan cara menyebutkan nama penyusun atau pengarang, judul buku, penerbit buku, tempat penerbit, tahun terbit, serta halaman buku yang dikutip. Secara berurutan teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data; selama pengumpulan data, penulis mengolah data-data yang berupa kata-kata verbal dan beragam tulisan agar menjadi ringkas dan sistematis.²⁹
- b. Pengolahan data; pengolahan data yang penulis lakukan adalah dengan menuliskan hasil wawancara, rekaman, peneditan, melakukan klasifikasi terhadap data, dan mereduksikannya.³⁰
- c. Verifikasi data; verifikasi data dalam penelitian ini dilakukan dengan tetap mengumpulkan data baru serta menekankan aspek kredibilitas (*credibility*),³¹ transferabilitas kewajaran (*fittingness transferability*),³² dan konfirmabilitas (*confirmability*).³³
- d. Penyajian: dalam menyajikan data-data yang sudah penulis temukan dari proses penelitian, penulis menggunakan *check-list matrix*. Yakni dengan memberikan tanda-tanda singkat untuk mencatat apakah data ada atau tidak ada.³⁴
- e. Memberikan kesimpulan; Noeng Muhadjir menjelaskan bahwa salah satu teknik dalam menyusun kesimpulan adalah dengan menarik dari sesuatu yang spesifik untuk dicari ide generalisasinya. Hal ini karena dari suatu kejadian bukan mustahil untuk menemukan makna pada banyak kejadian atau bahkan diduga pada semua kejadian.³⁵

²⁹ Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendekatan Positivistik, Rasionalistik, Fenomenologik, dan Realisme Metaphisisk: Telaah Studi Teks, dan Penelitian Agama*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996, hal. 29.

³⁰ Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendekatan Positivistik, Rasionalistik, Fenomenologik, dan Realisme Metaphisisk: Telaah Studi Teks, dan Penelitian Agama*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996, hal. 29.

³¹ Kredibilitas yang penulis maksud adalah data-data yang diteliti harus benar, akurat, dan dapat dipercaya serta upaya verifikasi dilakukan sebaik mungkin.

³² Yang penulis maksud dengan hal ini adalah mempertimbangkan kewajaran hasil penelitian ini apabila dibaca orang lain, dengan semakin banyak orang lain yang menganggap relevan untuk diaplikasikan pada tempat dan waktu berbeda, maka transferabilitas penelitian ini semakin tinggi.

³³ Konfirmabilitas yang dimaksud adalah membicarakan hasil penelitian bersama orang yang tidak berpartisipasi dan tidak berkepentingan dengan penelitian.

³⁴ Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendekatan Positivistik, Rasionalistik, Fenomenologik, dan Realisme Metaphisisk: Telaah Studi Teks, dan Penelitian Agama*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996, hal. 32.

³⁵ Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendekatan Positivistik, Rasionalistik, Fenomenologik, dan Realisme Metaphisisk: Telaah Studi Teks, dan Penelitian Agama*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996, hal. 35.

H. Tinjauan Teoretis

Secara garis besar, tipologi pesantren dapat dikelompokkan ke dalam tiga kelompok. Ketiganya adalah pesantren *salaf* (tradisional), pesantren *kholaf* (modern), dan pesantren yang mengombinasikan *salaf* dan *kholaf*. Pesantren *salaf* merupakan pesantren yang tetap memertahankan pengajian kitab-kitab Islam klasik sebagai inti pendidikannya, tanpa mengenalkan pengajaran pengetahuan umum.³⁶ Pesantren *kholaf* yakni pesantren yang telah memasukkan pelajaran umum dalam madrasah-madrasah yang dikembangkannya, atau membuka tipe-tipe sekolah umum dalam lingkungan pesantren. Sedangkan pesantren kombinasi adalah tipe pesantren yang mengombinasikan kedua tipe pesantren sebelumnya.³⁷

Berdasar kategorisasi tersebut dan untuk keperluan metodologis penelitian ini, maka Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an dapat dikategorikan sebagai pesantren modern. Paling tidak kategori ini dapat dilihat dari dibukanya satuan pendidikan umum (SD, SMP, dan SMA), pengkajian keilmuan agama Islam diberikan dengan menggunakan kitab-kitab modern dan dengan metode modern, adanya hirarki kepemimpinan pesantren yang mencerminkan adanya *power sharing*, dan lain-lain. Atau paling tidak, pesantren ini lebih mendekati tipe modern (*kholaf*) dibanding tipe tradisional (*salaf*).

Walaupun Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an terkategori sebagai pesantren modern, namun ia menjaga tradisi secara ketat. Satu tradisi yang sangat ketat dijaga, dilestarikan, dan diperkuat adalah tradisi sanad keilmuan al-Qur'an. Secara mendasar ada perbedaan antara makna tradisioal dan modern. Secara sederhana, modern dimaknai oleh Lerner sebagai suatu tren unilateral yang sekuler dalam mengarahkan cara-cara hidup dari tradisional menjadi partisipan.³⁸ Sementara tradisional secara singkat dimaknai sebagai warisan dari orang yang terdahulu untuk dilanjutkan ke generasi selanjutnya supaya nilai-nilai yang ada dalam tradisi tersebut tidak terlupakan sepanjang masa.³⁹

Kenyataan bahwa Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an yang walaupun modern namun menjaga tradisi dengan baik, mengonfirmasi pendapat Anthony Giddens yang berpandangan bahwa tradisi tidak selalu melawan perubahan ketika terjadi dalam konteks dimana ada beberapa pertanda temporal dan spasial yang terpisah dengan catatan perubahan itu bisa

³⁶ Maksum, *Madrasah: Sejarah Perkembangan*, (Jakarta: Logos, 1999), h. 79.

³⁷ Maksum, *Madrasah: Sejarah Perkembangan*, (Jakarta: Logos, 1999), h. 80.

³⁸ Abraham Francis M, *Modern Di Dunia Ketiga*, (Yogyakarta: PT. Mutiara Wacana yogya 1991), hal .4

³⁹ Anthony Giddens, *Konsekuensi-konsekuensi Modernitas*, (Bantul: Kreasi Wacana 2011), hal.49.

memiliki bentuk yang bermakna.⁴⁰ Berkebalikan dengan itu, temuan ini menolak Karl Marx dan Durkheim yang berpendapat bahwa dunia modern merupakan masalah dalam kehidupan manusia. Yang mana dunia modern menawarkan berbagai produk dari perkembangan industrialisasi yang ada pada saat ini, dengan perkembangan zaman manusia akan lebih berfikir logis atau rasional, nilai-nilai budaya dan tradisi akan semakin terlupakan dalam kehidupan masyarakat.⁴¹

I. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tarmizi meneliti tentang Rumah Tahfizh Daarul Qur'an. Di dalam tulisannya, Tarmizi menguraikan sisi kesejarahan Rumah Tahfizh, gerakan dan dinamika tahfizh Al-Qur'an di Yogyakarta. Tarmizi juga mengurai bangunan kurikulum yang diberlakukan di Rumah Tahfizh, baik yang ada di Yogyakarta maupun yang diberlakukan di Rumah Tahfizh di seluruh tempat. Tulisan ini tidak spesifik mengurai pengembangan SDM guru tahfizh.⁴²
2. Mahfud Fauzi melakukan penelitian disertasi dengan judul *Tahfizh Al-Qur'an: Kurikulum dan Manajemen Pembelajaran di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang*.⁴³ Disertasi ini secara cukup panjang mengkaji desain umum gambaran sistem pembelajaran yang dilangsungkan di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an baik dari sistem persekolahan maupun kepesantrenan. Namun demikian disertasi ini lebih menitik beratkan kepada uraian tentang program tahfizh. Penelitian Mahfud pun tidak mengkaji tradisi sanad Al-Qur'an yang ada di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, juga tidak mengkaji manajemen pengembangan guru Al-Qur'an di Daarul Qur'an.
3. Muhammad Sofyan melakukan penelitian dengan judul *The Development of Tahfizh Qur'an Movement in The Reform Era in Indonesia*.⁴⁴ Penelitian ini melakukan kajian terhadap 4 institusi atau komunitas yang melaksanakan kegiatan tahfizh Qur'an. Keempat institusi dan komunitas

⁴⁰ Anthony Giddens, *Konsekuensi-konsekuensi Modernitas*, (Bantul: Kreasi Wacana 2011), hal.49.

⁴¹ Anthony Giddens, *Konsekuensi-konsekuensi Modernitas*, (Bantul: Kreasi Wacana 2011), hal.9.

⁴² Tarmizi, *Rumah Tahfizh: sejarah, gerakan, dan dinamika membumikan tahfizh Al-Qur'an dari Yogyakarta*, Tangerang: DBN, 2020.

⁴³ Mahfud Fauzi, *Tahfizh Al-Qur'an: kurikulum dan manajemen pembelajaran di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang*, Tangerang: PSP Nusantara Press, 2019.

⁴⁴ Muhammad Sofyan, *The Development of Tahfizh Qur'an Movement in The Reform Era in Indonesia*, Heritage of Nusantara: International Journal of Religious Literature and Heritage Volume 4 No. 1 Juni 2015.

tersebut dijadikan sampling terkait pergerakan kegiatan tahfiz Al-Qur'an yang dilakukan masyarakat Indonesia di Era Reformasi dan telah melembaga secara modern dan menggunakan metode yang kreatif dan inovatif. Penelitian Sofyan ini tentu berbeda titik tekan dengan penelitian yang penulis lakukan.

4. Khoirotul Idawati melakukan penelitian untuk disertasi dengan judul *Pengembangan Teknik Menghafal Al-Qur'an Model File Komputer*.⁴⁵ Penelitian Idawati ini menunjukkan bahwa keunikan model menghafal ini adalah dengan melibatkan seluruh komponen otak dan maksimalisasi gaya belajar sehingga proses menghafal Al-Qur'an lebih mudah, menyenangkan, dan hasil menghafal lebih mendalam yakni hingga hafal nama surat, nomor ayat, dan terjemah makna ayat. Akhirnya kajian yang dilakukan Idawati ini pun jelas berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan.
5. Artikel berjudul *Sanad Tradition and The Revitalization of Pesantren Science* yang ditulis oleh Muhammad Bisyrri.⁴⁶ Di dalam makalah ini, Bisyrri menandakan bahwa tradisi sanad keilmuan yang ada di dalam tradisi pesantren adalah salah satu kekuatan khas yang dimiliki pesantren, dan tidak dimiliki oleh institusi pendidikan lainnya di Indonesia. Karena itu, Bisyrri menegaskan bahwa tradisi penjagaan atas sanad keilmuan (agama) yang berkembang di Pesantren harus dijaga dan diperkuat dalam rangka revitalisasi keilmuan pesantren. Namun demikian makalah ini tidak mengkaji mengenai tradisi sanad Al-Qur'an dalam kaitannya dengan pengembangan guru Al-Qur'an di Pesantren.
6. Penelitian terdahulu yang paling dekat dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Bisyrri. Ia menulis makalah berjudul *Tradisi Sanad Al-Qur'an di Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an*.⁴⁷ Makalah ini menguraikan secara sangat ringkas program sanad Al-Qur'an yang dilangsungkan di Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an. Selain kajian yang disampaikan sangat singkat, makalah ini juga tidak mengkaji tentang pengembangan guru Al-Qur'an di Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an.

Berdasarkan tinjauan penelitian yang terdahulu sebagaimana tersebut di

⁴⁵ Khoirotul Idawati, *Pengembangan Teknik Menghafal Al-Qur'an Model File Komputer*, Disertasi UIN Sunan Ampel Surabaya tahun 2012.

⁴⁶ Muhammad Bisyrri, *Sanad Tradition and The Revitalization of Pesantren Science*, Makalah disampaikan dalam kegiatan *International Conference on Pesantren Studies*, diselenggarakan oleh Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Republik Indonesia tahun 2018 di Yogyakarta.

⁴⁷ Muhammad Bisyrri, *Tradisi Sanad Al-Qur'an di Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Tangerang*. Makalah disampaikan dalam *The 3th International Workshop on Islam Nusantara Research Methodology* di Universitas Yudharta Pasuruan Jawa Timur pada Nopember 2019.

atas, dapat dengan tegas disebutkan bahwa penelitian ini belum pernah dilakukan oleh siapapun sebelumnya, sehingga memiliki dan memenuhi unsur kebaruan dalam penelitian.

J. Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari enam bab utama. Bab pertama yang adalah pendahuluan memuat uraian dari mulai latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian serta kegunaan penelitian, baik secara teoretis maupun kegunaan praktis. Selain itu, di dalam bab pertama ini juga diuraikan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Pada bagian metode penelitian, diuraikan beberapa hal seperti obyek penelitian, pendekatan, metode, dan jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data. Selanjutnya adalah tinjauan teori, penelitian terdahulu yang relevan, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

Bagian selanjutnya adalah Bab II yang di dalamnya diuraikan secara teoretik terkait pesantren, pesantren tahfizh dan tradisi sanad Al-Qur'an. Pada bagian ini diuraikan beberapa hal terkait historisitas pondok pesantren. Uraian ini dipandang penting untuk melihat kesejarahan pesantren sebagai yang menjadi obyek penelitian. Pada bagian ini, dipaparkan mengenai dinamika islam indonesia periode awal, makna pondok pesantren, dan asal usul pondok pesantren. Selanjutnya dipaparkan mengenai fungsi, peran, dan model pesantren. Selain itu, dilanjutkan dengan bahasan mengenai pesantren tahfizh Al-Qur'an meliputi historisitas pesantren tahfizh Al-Qur'an, perbedaan pesantren tahfizh dengan pesantren pada umumnya, dan persyaratan calon santri pesantren tahfizh. Sebagai bagian akhir pada bab dua ini, penulis sajikan tinjauan teoretik tentang tradisi sanad Al-Qur'an yang di dalamnya memuat penjelasan mengenai Al-Qur'an sebelum diturunkan, peran malaikat atas *nuzul*-nya Al-Qur'an, makna sanad dan ijazah Al-Qur'an, asal-muasal sanad dan perkembangannya, urgensi sanad menurut para ulama, dan maafaat sanad Al-Qur'an bagi kehidupan.

Bagian Bab III berisi studi tentang hakikat kebijakan, dan pengembangan SDM guru tahfizh Al-Qur'an. Untuk menjelaskan perihal tersebut, secara berurutan akan dipaparkan beberapa tema penting antara lain studi tentang kebijakan yang meliputi makna dan hakikat kebijakan, tahap pengambilan kebijakan, implementasi kebijakan, dan evaluasi kebijakan. Selanjutnya paparan tentang pengembangan SDM meliputi uraian hakikat manajemen SDM, pengembangan SDM, pendidikan dan pelatihan pengembangan SDM, model strategi pengembangan SDM, dan evaluasi program pengembangan SDM. Bab III ini diakhiri dengan kajian mengenai pengembangan SDM guru tahfidz yang memuat uraian hakikat guru dan guru tahfidz, tugas, tanggung jawab, dan peran guru tahfizh, dan diakhiri dengan

uraian kompetensi guru tahfidz.

Bab IV adalah bagian dari salah satu inti penelitian. Pada Bab IV ini akan dipaparkan perihal pesantren tahfizh daarul qur'an dan tradisi sanad Al-Qur'an. Guna menjelaskan hal tersebut, maka di dalam Bab IV secara berurutan akan diuraikan perihal historisitas Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, perkembangan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Pusat, Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Cabang, Penguatan Ekonomi Pesantren, dan kemitraan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an. Selanjutnya bahasan akan dilanjutkan dengan uraian mengenai *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa al-Ijazah bi al-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an yang meliputi dasar pemikiran, visi, misi, dan tujuan *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa al-Ijazah bi al-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, daya dukung *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa al-Ijazah bi al-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, dan diakhiri dengan uraian ruang lingkup *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa al-Ijazah bi al-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.

Bab V merupakan bagian inti penelitian selain Bab IV tersebut di atas. Pada Bab V ini akan diuraikan secara komprehensif terkait tradisi sanad Al-Qur'an sebagai arah kebijakan pengembangan guru tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an. Secara berurutan, pada bagian ini akan dijelaskan mengenai kebijakan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an terkait pengembangan guru tahfizh. Sub bagian ini meliputi kebijakan Yayasan Daarul Qur'an Indonesia, kebijakan direktur Markaz, kebijakan Kepala Biro Tahfizh Daarul Qur'an, dan kebijakan pengasuh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an. Sub bab berikutnya adalah kajian mengenai program-program pengembangan guru tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an meliputi program *tahsin al-tilawah*, program *itqon al-hifzh*, program *akhdzu al-ijazah al-sanad* riwayat imam hafs dari imam 'ashim, program *akhdzu al-ijazah al-sanad* tujuh ragam qira'at, dan program *akhdzu al-ijazah al-sanad* sepuluh ragam qira'at. Selanjutnya uraian tentang sistem monitoring dan evaluasi program sanad di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an yang memuat uraian sistem monitoring dan evaluasi program, sistem monitoring dan evaluasi pelaksana program, sistem monitoring dan evaluasi daya dukung program. Sebagai yang paling akhir pada Bab V ini, diuraikan tentang program pengembangan guru tahfizh pasca-sanad di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.

Bagian terakhir penelitian ini adalah penutup yang merupakan Bab

VI. Pada bagian penutup ini, penulis akan memberikan simpulan penelitian, rekomendasi yang diajukan berdasar penelitian, dan saran-saran relevan. Selanjutnya adalah daftar rujukan yang berisi daftar literatur yang menjadi rujukan dalam penulisan penelitian ini.

BAB II

PESANTREN, PESANTREN TAHFIZH DAN SANAD AL-QUR'AN

Pada bagian ini akan diuraikan secara komprehensif beberapa tema utama seputar pondok pesantren tahfizh dan sanad Al-Qur'an. Secara berurutan, pada bagian ini akan dipaparkan kajian teoretis mengenai historisitas pondok pesantren, yang memuat kajian mengenai dinamika Islam Indonesia periode awal, makna pondok pesantren, asal-usul pondok pesantren. Selanjutnya diuraikan mengenai fungsi, peran, dan model pesantren. Pada sub bagian ini akan diulas beberapa tema seperti pesantren sebagai lembaga pendidikan, lembaga dakwah, dan lembaga pemberdayaan masyarakat. Dilanjutkan dengan uraian tentang berbagai model pesantren. Uraian dilanjutkan dengan bahasan pesantren tahfizh, baik dari sisi historisitas maupun perkembangannya.

Bab ini diakhiri dengan uraian mengenai tinjauan teoritis terkait sanad. Pada sub bagian ini, memuat tinjauan teoritis tentang makna sanad dan ijazah Al-Qur'an, asal-muasal sanad dan perkembangannya, relasi sanad dan ragam bacaan Al-Qur'an, dan diakhiri dengan uraian tentang manfaat sanad Al-Qur'an bagi kehidupan. Uraian teoritis terkait semua hal tersebut dipandang urgen dalam rangka memperkuat bangunan teori yang diperlukan dalam penelitian ini.

A. Historisitas Pondok Pesantren

Kajian mengenai pondok pesantren dari sisi historis, tidak dapat dilepaskan dari kajian mengenai masuknya agama Islam di Nusantara. Hal ini tidak lain karena pondok pesantren selaku pusat pendidikan agama Islam,

memiliki peran sangat signifikan dalam proses islamisasi masyarakat Indonesia. Hal ini sebagaimana banyak disebutkan oleh para pengkaji Islam Indonesia, yang di antaranya adalah Mahmud Yunus dan Azyumardi Azra.¹ Yunus menyebutkan bahwa sejarah pendidikan Islam (yang termanifestasi dalam institusi pesantren) di Indonesia dimulai dari masuknya Islam di Indonesia.² Bermula dari pemahaman seperti ini, maka dalam kajian teoritis mengenai pondok pesantren akan lebih dulu diuraikan secara singkat mengenai sejarah masuknya Islam di Nusantara. Selain itu, untuk memperkuat pemahaman mengenai pondok pesantren, maka akan diuraikan juga kajian seputar makna dan asal-usul pondok pesantren. Pemahaman-pemahaman serupa ini sebagai bekal untuk selanjutnya memasuki kajian utama mengenai pondok pesantren sebagai institusi pendidikan dalam konteks pendidikan di Indonesia.

1. Dinamika Islam Indonesia Periode Awal

Kajian mengenai masuknya Islam ke Indonesia telah lama menjadi perhatian banyak ilmuwan. Namun demikian, para ilmuwan tidak memiliki pandangan yang seragam. Hal ini sering disebut sebagai akibat dari minimnya sumber-sumber yang otoritatif dan otentik.³ Menurut De Graaf, secara keseluruhan catatan-catatan sejarah tentang peng-Islaman di dalam literatur dan tradisi Melayu sulit dipercaya. Oleh karena itu menurutnya banyak hal yang sulit dipecahkan sehingga sejarah di Nusantara banyak yang bersifat perkiraan.⁴

M.C. Ricklefs menandakan bahwa penyebaran Islam merupakan satu proses yang sangat penting dalam sejarah Indonesia, tapi juga yang paling tidak jelas.⁵ Selanjutnya Ricklefs memastikan bahwa Islam sudah ada di negara bahari Asia Tenggara sejak awal jaman Islam.⁶ Menurut Azyumardi Azra, sejauh menyangkut kedatangan Islam di Nusantara, terdapat perdebatan panjang di antara para ahli mengenai tiga masalah pokok. Ketiga masalah pokok tersebut adalah: tempat asal para pembawa Islam di Nusantara, lokasi tempat datangnya, dan waktu kedatangannya. Lebih lanjut Azra menyebutkan bahwa walaupun para ahli telah menyatakan pendapatnya, tetap saja ketiga hal pokok di atas belum tuntas. Hal ini bukan saja karena kekurangan data

¹ Azyumardi Azra, *Jaringan Ulama Timur Tengah dan Kepulauan Nusantara Abad XVII-XVIII: Akar Pembaruan Islam Indonesia*, Jakarta: Prenada Madia, 2005, hal. 1-6.

² Mahmud Yunus, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: PT Hidakarya Agung, 1996, hal. 6.

³ Hanun Asrohah, *Pelebagaan Pesantren: asal usul dan perkembangan pesantren di Jawa, Disertasi*, Jakarta: Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2002, hal. 74

⁴ Hanun Asrohah, *Sejarah Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos, 1999, hal. 139.

⁵ M.C. Ricklefs, *Sejarah Indonesia Modern 1200-2004*, Jakarta: Serambi Ilmu Semesta, 2001, hal. 27.

⁶ M.C. Ricklefs, *Sejarah Indonesia Modern 1200-2004*, Jakarta: Serambi Ilmu Semesta, 2001, hal. 27.

yang mendukung suatu teori tertentu, tetapi juga sifat sepihak dari berbagai teori yang ada. Terdapat kecenderungan suatu teori tertentu menekankan aspek-aspek khusus dari ketiga masalah pokok, dan mengabaikan aspek-aspek lainnya. Karena itu banyak teori yang dalam segi-segi tertentu gagal menjelaskan kedatangan Islam, konversi agama yang terjadi, dan proses-proses islamisasi yang terlibat di dalamnya.⁷

J. C. van Leur memercikan bahwa sejak 674 M ada koloni-koloni Arab di Barat Laut Sumatera, yaitu di Barus yang tidak lain merupakan daerah penghasil kapur barus terkenal.⁸ Selain itu Taufik Abdullah menyebutkan bahwa di masa Dinasti Tang (abad ke 9-10) orang-orang Ta-Shih sudah ada di Kanton (Kan-fu) Sumatera. Ta-Shih adalah sebutan untuk orang-orang Arab dan Persia, yang ketika itu jelas sudah menjadi muslim.⁹ Selanjutnya Uka Tjandrasasmita menyebutkan secara lebih rinci mengenai jalur proses islamisasi di Nusantara yang disebutnya ada enam cara yakni saluran perdagangan, saluran perkawinan, saluran tasawuf, saluran pendidikan, saluran kesenian, dan saluran politik.¹⁰ Selain dari pendapat-pendapat tersebut, masih banyak pendapat-pendapat yang diajukan oleh para pengkaji Islam Indonesia.

Selanjutnya muncul pendapat mengenai masuknya Islam ke Indonesia yang menyebutkan bahwa kehadiran Islam di Indonesia terkait dengan kontak perdagangan antara bangsa Indonesia dengan pedagang-pedagang Muslim. Hubungan perdagangan ini terjadi karena sejak awal masehi kawasan Asia tenggara dan Nusantara telah berfungsi sebagai jalur lintas perdagangan bagi kawasan sekitar yang meliputi Asia Timur dan Asia Selatan. Dari Asia Selatan hubungan pelayaran antar benua berlanjut ke Barat sebelum akhirnya sampai ke Eropa.¹¹

Tatkala membahas mengenai masuknya Islam ke Indonesia, Marwan Saridjo mengutip kesimpulan “Seminar Masuknya Islam ke Indonesia” yang diadakan di Medan tahun 1963. Pada kesimpulan seminar tersebut ditegaskan bahwa Islam masuk ke Indonesia sudah sejak abad pertama tahun Hijriyah atau antara abad ke 7 dan 8 Masehi.¹² Selanjutnya pada tahun 1978

⁷ Azyumardi Azra, *Jaringan Ulama Timur Tengah dan Kepulauan Nusantara Abad XVII-XVIII: Akar Pembaruan Islam Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2013, hal. 2.

⁸ J. C. van Leur, *Indonesian Trade and Society*, Bandung: Sumur Bandung, 1960, hal. 91.

⁹ Taufik Abdullah (ed), *Sejarah Ummat Islam Indonesia*, Jakarta: Majelis Ulama Indonesia, 1991, hal. 35.

¹⁰ Uka Tjandrasasmita, *Sejarah Nasional Indonesia III*, Jakarta: Balai Pustaka, 1984, hal. 188-195.

¹¹ Hasan Muarif Ambary, *Menemukan Peradaban: Jejak Arkeologis dan Historis Islam Indonesia*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1998, hal. 53.

¹² Marwan Saridjo, dkk., *Sejarah Pondok Pesantren di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Dharma Bhakti, 1983, hal. 14.

diselenggarakan “Seminar Masuk dan Perkembangan Islam di Aceh” oleh MUI Aceh yang memperkuat kesimpulan seminar tahun 1963 sebagaimana disebut di atas. Beberapa pokok kesimpulan dari seminar yang disebut terakhir adalah bahwa Islam sudah masuk ke Aceh pada abad pertama Hijriyah, sebelum Islam masuk sudah ada kerajaan di Aceh seperti Kerajaan Lamuri, dan kerajaan Islam yang pertama adalah Perlak dan Pasai.¹³

Untuk memperkuat pendapat bahwa Islam telah masuk ke Nusantara sejak abad permulaan Hijriah, Mohammad Said mengajukan beberapa pendapat sejarawan antara lain Harry W. Hazard yang menyatakan bahwa orang Islam yang pertama mengunjungi Indonesia adalah saudagar Arab pada abad ke-7, yang singgah di Sumatera dalam perjalanan menuju Cina. Menyusul berikutnya adalah saudagar dari Gujarat yang berdagang lada dan telah membangun sejak tahun 1100 percampuran yang unik antara perdagangan dengan usaha mengembangkan Islam di Indonesia. Selain mengutip Hazard, Mohammad Said juga mengutip pendapat yang diajukan oleh J.A.E. Moriey yang menandakan bahwa banyak saudagar lalu lalang dari negeri Cina ke India berhenti beberapa waktu di Sumatera Utara untuk menunggu angin. Di antara mereka adalah Jemaah yang akan ke Makah dan guru-guru agama, kebanyakan dari India dan kemudian menetap di sana.¹⁴

Sebagaimana disebutkan di muka, bahwa pendapat seputar masuknya Islam ke Indonesia terbilang cukup banyak dan beragam. Azyumardi Azra mengutip Pijnappel, seorang ahli dari Universitas Leiden yang memegang teori bahwa asal mula Islam di Nusantara adalah Anak Benua India, dan bukan Persia maupun Arabia. Dia mengaitkan asal Islam di Nusantara dengan wilayah Gujarat dan Malabar. Menurutnya orang-orang Arab bermazhab Syafi’i adalah orang-orang yang bermigrasi dan menetap di wilayah India tersebut yang kemudian membawa Islam ke Nusantara.¹⁵ Teori ini dikembangkan oleh Snouck Hurgronje yang berdalil begitu Islam telah kukuh di beberapa kota pelabuhan anak Benua India, muslim Deccan datang ke dunia Melayu-Indonesia sebagai para penyebar Islam pertama, baru kemudian disusul oleh orang-orang Arab yang menyelesaikan penyebaran agama Islam di Nusantara. Teori Gujarat ini juga dipegang Moquette dengan dalil bentuk batu nisan di Pasai khususnya yang bertanggal 17 Zulhijah 831 H/27 September 1428, kawasan Utara Sumatera, yang mirip dengan batu nisan lain yang ditemukan di makam Malik Ibrahim (w.822/1419) di Gresik yang ternyata sama bentuknya dengan batu nisan yang terdapat di Cambay,

¹³ Marwan Saridjo, dkk., *Sejarah Pondok Pesantren di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Dharma Bhakti, 1983, hal. 14.

¹⁴ Marwan Saridjo, dkk., *Sejarah Pondok Pesantren di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Dharma Bhakti, 1983, hal. 16-17.

¹⁵ Azyumardi Azra, *Jaringan Ulama Timur Tengah dan Kepulauan Nusantara Abad XVII-XVIII: akar pembaruan Islam Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2013, hal. 2-3.

Gujarat.¹⁶

Teori Gujarat yang berdalil batu nisan ditentang oleh Qodratullah Fatimi yang beralasan bahwa adalah keliru mengaitkan seluruh batu nisan di Pasai, termasuk batu nisan Malik al-Shalih, dengan batu nisan di Gujarat. Karena menurut Fatimi batu nisan Malik al-Shalih berbeda sepenuhnya dengan batu nisan yang ada di Gujarat. Fatimi selanjutnya mengajukan pendapatnya bahwa Islam yang datang ke Nusantara adalah beraal dari Bengal, dengan dalil bahwa batu nisan yang kebanyakan ada di Nusantara mirip dengan batu nisan yang ada di Bengal. Selain itu, Fatimi juga mengkritik para ahli lainnya yang dianggapnya mengabaikan batu nisan Siti Fatimah (betahun 475/1082) yang ditemukan di Laren Jawa Timur.¹⁷ Pendapat Fatimi ini dipersoalkan Azyumardi Azra berkenaan dengan adanya perbedaan mazhab yang dianut kaum muslim Nusantara (Syafii) dengan yang dianut kaum muslim Bengal (Hanafi).

Selain teori Gujarat dan Bengal, T. W. Arnold berpendapat bahwa Islam dibawa ke Nusantara antara lain juga dari Coromandel dan Malabar, dengan mendalilkan pada persamaan mazhab yang dianut. Selain itu Arnold juga menandakan bahwa Coromandel dan Malabar bukan satu-satunya tempat asal Islam dibawa, tetapi juga dari Arabia. Menurut Arnold para pedagang Arab juga terlibat dalam menyebarkan Islam ketika mereka dominan dalam perdagangan Barat-Timur sejak abad awal-awal Hijriah atau abad ke-7 dan ke-8 Masehi. Menurut Azra, asumsi ini lebih mungkin jika mempertimbangkan fakta-fakta yang disebutkan oleh sumber-sumber Cina, bahwa menjelang akhir perempatan ketiga abad ke-7, seorang Arab menjadi pemimpin sebuah pemukiman Arab Muslim di pesisir pantai Sumatera. Teori Arabia ini dipegang oleh Crawford, walaupun ia mengingatkan bahwa interaksi penduduk Nusantara dengan muslim dari pantai Timur India merupakan hal yang harus tetap diperhatikan.¹⁸

Naguib al-Attas yang disebut Azra sebagai pembela tergigih teori Arab sekaligus penentang keras teori Gujarat menegaskan bahwa bukti paling penting yang perlu dikaji ketika membahas kedatangan Islam ke Nusantara adalah karakteristik internal Islam di dunia Melayu-Indonesia itu sendiri.¹⁹

¹⁶ Azyumardi Azra, *Jaringan Ulama Timur Tengah dan Kepulauan Nusantara Abad XVII-XVIII: Akar Pembaruan Islam Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2013, hal. 2-3.

¹⁷ S.Q. Fatimi, *Islam Comes to Malaysia*, Singapura: Malaysian Sociological Institute, 1963. Juga disebutkan oleh Azyumardi Azra, *Jaringan Ulama Timur Tengah dan Kepulauan Nusantara Abad XVII-XVIII: Akar Pembaruan Islam Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2013, hal. 3-4.

¹⁸ Azyumardi Azra, *Jaringan Ulama Timur Tengah dan Kepulauan Nusantara Abad XVII-XVIII: Akar Pembaruan Islam Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2013, hal. 7-8.

¹⁹ S.M.N. Al-Attas, *Islam dalam Sejarah dan Kebudayaan Melayu*, sebagaimana disebutkan Azyumardi Azra, *Jaringan Ulama Timur Tengah dan Kepulauan Nusantara Abad XVII-XVIII: Akar Pembaruan Islam Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2013, hal. 8.

Al-Attas mengajukan apa yang disebutnya sebagai “teori umum tentang islamisasi Nusantara” yang harus didasarkan terutama kepada sejarah literatur Islam Melayu-Indonesia dan sejarah pandangan- dunia Melayu seperti terlihat dalam perubahan konsep-konsep dan istilah- istilah kunci dalam literatur Melayu-Indonesia pada abad ke-10-11/16-17. Al-Attas selanjutnya menyimpulkan bahwa sebelum abad ke-17 seluruh literatur keagamaan Islam yang relevan tidak mencatat satu pun pengarang muslim India, atau karya yang berasal dari India. Literatur Islam yang relevan di Nusantara berasal dari Arab atau Persia, dan bahkan apa yang disebut berasal dari Persia pada akhirnya berasal dari Arab, baik secara etnis maupun kultural.²⁰

Selain pendapat para tokoh di atas, berkembang pula riwayat- riwayat yang disampaikan oleh ahli historiografi klasik yang jika diringkas memiliki empat ide pokok. Keempatnya adalah; *pertama*, Islam dibawa langsung dari Arabia. *Kedua*, Islam dikenalkan oleh para guru dan penyair professional, yakni mereka khusus bermaksud untuk menyebarkan Islam. *Ketiga*, yang mula-mula masuk Islam adalah para penguasa, dan *keempat*, kebanyakan para peyebat Islam profesional ini datang ke Nusantara pada abad ke 12 dan 13.²¹ Melihat sangat beragamnya pendapat terkait masuknya Islam ke Nusantara, pada akhirnya Azra menyebutkan bahwa mungkin benar bahwa Islam sudah diperkenalkan di Nusantara pada abad-abad pertama Hijriah, sebagaimana dipegang oleh Arnold dan dipegang oleh banyak sarjana Indonesia-Melayu. Tetapi hanya setelah abad ke-12 pengaruh Islam kelihatan lebih nyata. Karena itu, proses islamisasi menurut Azra tampaknya mengalami akselerasi antara abd ke-12 dan ke-16.

Pada akhir penjelasan mengenai hal ini, Azyumardi Azra menandakan bahwa teori yang paling masuk akal dengan tingkat akseptabilitas lebih luas dibandingkan semua teori di atas disajikan oleh A.

H. John. John memertimbangkan kecilnya kemungkinan bahwa para pedagang memainkan peran penting dalam proses islamisasi Nusantara, ia mengajukan pendapat bahwa para sufi pengembara adala yang paling pertama melakukan penyiaran Islam di kawasan Nusantara. Para sufi ini berhasil mengislamkan sejumlah besar penduduk Nusantara setidaknya sejak abad ke-13. Pendapat John merupakan hasil dari pemeriksaannya terhadap sejumlah sejarah lokal. Menurut Ricklefs, sebagaimana dikutip Zamakhsyari Dhofier, gelombang islamisasi yang terjadi di Nusantara dapat dibagi menjadi dua tahapan gelombang besar. Sebagai gelombang pertama adalah pengislaman 90 persen orang Indonesia dari pertengahan abad ke-15 dan

²⁰ Azyumardi Azra, *Jaringan Ulama Timur Tengah dan Kepulauan Nusantara Abad XVII-XVIII: Akar Pembaruan Islam Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2013, hal. 9-10.

²¹ Azyumardi Azra, *Jaringan Ulama Timur Tengah dan Kepulauan Nusantara Abad XVII-XVIII: Akar Pembaruan Islam Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2013, hal. 9-10.

dapat selesai pada abad ke-16. Selanjutnya gelombang kedua adalah pemantapan masyarakat muslim Indonesia untuk benar-benar menyadari dan mengamalkan kewajiban Islam, dan proses gelombang kedua ini tidak akan pernah selesai, dan akan terus berlangsung.²²

Nampak jelas bahwa walaupun masing-masing teori berbeda, akan tetapi satu teori dengan teori lainnya tidak dapat dipisahkan. Hal ini penting untuk melihat gambar besar islamisasi Nusantara. Agaknya sejatinya masing-masing teori merupakan semacam potongan-potongan *puzzle* yang manakala berhasil disusun dengan tertib akan tergambar secara lebih jelas dan nyata mengenai proses unik dan rumit islamisasi di Nusantara. Setiap elemen masyarakat muslim, dari manapun dan dari profesi apa pun, berkemungkinan untuk terlibat dan ambil bagian dalam islamisasi di Nusantara. Dengan begitu masing-masing teori memiliki signifikansinya sendiri-sendiri. Bagi Azra, jika dipandang dari persepektif yang lebih luas, orang akan memahami proses konversi dan islamisasi di Nusantara. Jelas terdapat sejumlah faktor yang berkaitan satu sama lain, yang memengaruhi seluruh proses yang ada. Akan tetapi terlepas dari kompleksitas proses konversi dan islamisasi Nusantara itu, wilayah ini merupakan contoh yang cukup unik dari transformasi besar keagamaan antar mayoritas penduduknya.²³

Zamakhsyari Dhofier menandakan bahwa dari pendekatan bidang studi agama dan kebudayaan dunia, proses terbangunnya peradaban Islam di Nusantara merupakan peristiwa sejarah yang mengagumkan, yang menggambarkan betapa kuatnya identitas dan dinamika yang terjadi pada bangsa di Nusantara dalam mengadopsi aspek-aspek positif suatu peradaban di luar yang dianggap baik dan bermanfaat bagi bangsa Indonesia. Kekuatan adopsi itu ditunjukkan sewaktu gelombang Buddhisme berlangsung pada awal abad masehi. Pada waktu terjadi gelombang Hinduisme di India, penduduk Asia Tenggara yang lain tetap Budha, dan bangsa Indonesia memeluk agama kombinasi Hindu-Budha, dan pada tahap selanjutnya tatkala gelombang Islam meninggi di India dan Asia Tenggara bangsa Indonesia memilih menjadi muslim.²⁴

2. Hakikat Pondok Pesantren

Secara sederhana Marwan Saridjo memberikan arti terhadap istilah pondok pesantren dengan lembaga pendidikan Islam yang sekurang-kurangnya memiliki tiga unsur, yaitu Kyai sebagai yang mendidik, santri sebagai yang dididik atau yang belajar, dan masjid sebagai tempat

²² Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indoensia*, Jakarta: LP3ES, 2011, h: 20.

²³ Azyumardi Azra, *Jaringan Ulama Timur Tengah dan Kepulauan Nusantara Abad XVII-XVIII: Akar Pembaruan Islam Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2013, hal.18.

²⁴ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indoensia*, Jakarta: LP3ES, 2011, hal. 27-28.

berlangsungnya kegiatan belajar mengajar.²⁵ Selanjutnya secara lebih eksploratif, Marwan memberikan artian terhadap istilah pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam yang pada umumnya diberikan dengan cara non-klasikal, dimana seorang Kyai mengajar para santri berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam Bahasa Arab oleh ulama-ulama besar sejak abad pertengahan, dan para santri biasanya tinggal dalam pondok/asrama.²⁶

Istilah pesantren berakar dari kata “santri” yaitu istilah yang sering digunakan untuk merujuk orang-orang yang menuntut ilmu agama (Islam). Kata “santri” mendapat awalan “pe” dan akhiran “an” yang berarti tempat. Anthony Johns sebagaimana yang dikutip Zamakhsyari Dhofier menyebutkan bahwa kata “santri” berasal dari bahasa Tamil “sastri” yang berarti “guru ngaji”. Sedangkan C.C. Berg, juga seperti dikutip Dhofier, berpendapat bahwa istilah tersebut berasal dari istilah *shastri* yang dalam Bahasa India berarti orang yang mengerti buku-buku suci agama Hindu, atau sarjana ahli kitab agama Hindu.²⁷ Bermula dari artian seperti ini kemudian muncul pendapat bahwa lembaga pesantren pada mulanya adalah lembaga pendidikan keagamaan bangsa Indonesia pada masa menganut agama Hindu-Budha yang lazim disebut *mandala* yang diislamkan oleh para Kyai. Selain kedua tokoh di atas, Robson mengajukan pendapat bahwa kata *santri* berasal dari Bahasa Tamil *sattiri* yang diartikan sebagai orang yang tinggal di sebuah rumah miskin atau bangunan secara umum.²⁸

Secara sepintas ketiga pendapat di atas mengenai artian pesantren terkesan berbeda. Namun demikian ketiga pendapat tersebut sebenarnya memiliki benang merah yang sama. Ketiganya merujuk kepada artian yang bernuansa belajar agama melalui kitab sucinya. Yang demikian juga adalah merupakan fenomena yang terjadi dalam tradisi pesantren saat ini. Di dalam pesantren terdapat aktivitas belajar yang dilakukan oleh para pelajar (santri), dengan materi belajar berpangkal pada kitab suci dan sederet keilmuan yang muncul dari kitab suci tersebut. Selain itu, tempat sebagai berlangsungnya proses belajar kitab suci (Al-Qur'an) sebagaimana kebiasaan di dalam pesantren merupakan sebuah tempat yang tidak mewah atau sederhana. Dengan demikian, tatkala tiga pendapat di atas dikonteks-kan dalam alam pesantren sebagai institusi pendidikan Islam, maka kiranya dapat dimaknai

²⁵ Marwan Saridjo, *Sejarah Pondok Pesantren di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Dharma Bhakti, 1983, hal. 9.

²⁶ Marwan Saridjo, *Sejarah Pondok Pesantren di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Dharma Bhakti, 1983, hal. 9

²⁷ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indoensia*, Jakarta: LP3ES, 2011, hal. 41.

²⁸ S. O. Robson, “Java at The Crossroads: Aspects of Javanese Cultural History in the 14th and 15th Centuries” dalam *BKI*, Gravenhaage: Martinus Nijhoff, 1981, hal. 275.

sebagai yang dijadikan tempat berlangsungnya para pelajar muslim memelajari kitab suci Al-Qur'an dan keilmuan lainnya sebagai turunan dari Al-Qur'an, dan tempat tersebut biasanya berkeadaan sederhana.

Berkaitan dengan asal-usul kata *santri*, menurut Nurcholis Madjid terdapat dua pendapat yang dapat dijadikan acuan. Keduanya adalah pendapat yang mengatakan bahwa *santri* berasal dari kata *sastri* dari Bahasa Sansakerta yang berarti “melek huruf” atau *literate*. Pendapat ini mengindikasikan bahwa kata *santri* dalam sejarahnya merupakan inisiasi terhadap kelompok masyarakat yang pandai, khususnya dalam bidang ilmu agama Islam, karena menjadi santri berarti telah memiliki kemampuan membaca, yang pada jamannya merupakan kemampuan milik sedikit masyarakat. Selanjutnya pendapat kedua adalah bahwa *santri* berasal dari Bahasa Jawa *cantrik*, yang berarti seseorang yang mengabdikan kepada guru. *Cantrik* selalu mengikuti gurunya, dengan tujuan agar dapat belajar.²⁹ Pola hubungan *guru-cantrik* pada proses evolusi selanjutnya berubah menjadi *guru-santri*. Karena guru dipakai dan dimaknai secara luas, maka untuk guru yang terkemuka kemudian digunakan sebutan *kyai*, yang menyimpan makna tua atau sacral, keramat, dan sakti, sehingga pada akhirnya dikenal istilah *kyai-santri*.³⁰

Konsep santri pada dasarnya tidak monolitik, melainkan dinamis. Dalam leksikon dan khazanah kehidupan bangsa Indonesia, istilah santri memiliki dua makna. *Pertama*, menunjuk sekelompok peserta atau murid sebuah pondok pesantren, dan *kedua*, menunjuk akar budaya sekelompok pemeluk Islam taat.³¹ Makna pertama menunjuk pada konotasi individu, yakni seorang santri yang sedang mengikuti pendidikan di pondok pesantren. Namun di sisi lain santri juga mewujud menjadi komunitas atau kelompok. Dalam konteks ini santri diartikan sebagai komunitas (muslim) yang belajar, tinggal dan menjalani kehidupan bersama. Kelompok ini tinggal di satu tempat yang lazim disebut pesantren di bawah bimbingan seorang *alim* bernama kyai, ajengan, atau bendoro.³² Sedangkan arti kedua menurut Mastuki lebih dekat dengan definisi yang digunakan Geertz untuk menunjuk kaum muslim–saleh yang dibedakan dengan kaum abangan dalam stratifikasi masyarakat Jawa

²⁹ Nurcholis Madjid, “Pola Pergaulan dalam Pesantren”, dalam Kasnanto (ed), *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan*, Jakarta: Paramadina, 1997, hal. 19-20. Kebiasaan *cantrik* yang selalu mengikuti gurunya, menurut Madjid sebenarnya masih berlangsung sampai sekarang, walau pun tidak persis seperti jaman dulu.

³⁰ Nurcholis Madjid, “Pola Pergaulan dalam Pesantren”, dalam Kasnanto (ed), *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan*, Jakarta: Paramadina, 1997, hal. 20.

³¹ Abdul Munir Mulhan, *Runtuhnya Mitos Politik Santri*, Yogyakarta: Sypress, 1994, hal. 1.

³² Bahtiar Effendi, “Nilai-Nilai Kaum Santri”, dalam M. Dawam Raharjo (ed), *Pergulatan Dunia Pesantren: Membangun dari Bawah*, Jakarta: P3M, 1985, hal. 49.

yang dibuatnya. Santri dalam kategori Geertz dimaknai sebagai kelompok sosial keagamaan dan sekedar untuk pengelompokan sosial.³³ Penulis tegaskan bahwa penelitian ini menggunakan makna pertama ketika menyebut santri.

Menurut Hanun Asrohah, untuk mengetahui makna yang lebih dekat dengan *santri*, kita harus menelusuri penggunaan kata *santri* dan *pesantren* ini dalam konteks masyarakat Jawa. Dhofier menjelaskan bahwa pusat-pusat pendidikan agama di Jawa dan Madura lebih dikenal dengan sebutan *pondok*. Istilah ini berasal dari pengertian asrama-asrama para santri yang terbuat dari bamboo, atau barangkali berasal dari kata dalam bahasa Arab, *funduq*, yang berarti asrama atau hotel.³⁴ Selanjutnya Martin van Bruinessen yang mengamati beberapa karya sastra Islam, tidak menemukan istilah pesantren. Martin menyebutkan bahwa dalam *Serat Centini* dijelaskan bahwa seorang tokoh pemeran dalam karya ini, pertapa bernama Danadharma, mengaku telah belajar di bawah bimbingan Seh Kadir Jelana. Tokoh lainnya bernama Jayangresmi alias Pamong Raga, juga diceritakan telah belajar di Paguron Karang, Banten di bawah bimbingan seorang Arab bernama Syeikh Ibrahim bin Abu Bakar yang populer dengan nama Kiai Ageng Karang.³⁵ Selanjutnya Martin juga menyebutkan bahwa di dalam buku *Wejangan Seh Bari*, yang disebut Drewes merupakan karya Syaikh dari Karang, tidak menyebut istilah *pesantren*, melainkan *paguron* atau *padepokan*. Pada akhirnya Martin berpendapat bahwa istilah pesantren belum dijumpai dalam naskah-naskah lama yang ditulis pada abad ke-16 dan ke-17, seperti *Wejangan Seh Bari* dan *Sejarah Banten*.³⁶

Walaupun tidak ada atau tidak tertulis dalam literatur lama, namun istilah pesantren dapat dikorelasikan dengan Bahasa Melayu *santeri* yang lazim digunakan. Kata *santeri* menurut Robson sering ditemukan dalam literatur yang digabungkan dengan *dagang*. *Dagang santeri* memiliki arti pedagang dan santri yang melakukan pengembaraan.³⁷ Kemudian dari itu, dalam *Babad Tanah Jawi*, beberapa kali disebutkan istilah santri. Diceritakan bahwa seorang ulama bernama Makdum Brahim Asmara di negeri Campa

³³ Mastuki HS, *Kebangkitan Kelas Menengah Santri: Dari Tradisionalisme, Liberalism, Postradisionalisme Hingga Fundamentalisme*, Banten: Pustaka Dunia, 2010, hal. 17.

³⁴ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai Dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 2011, hal. 38.

³⁵ Martin van Bruinessen, *Kitab Kuning: Pesantren dan Tarekat*, Bandung: Mizan, 1995, hal. 25-26

³⁶ Martin van Bruinessen, *Kitab Kuning: Pesantren dan Tarekat*, Bandung: Mizan, 1995, hal. 25-26

³⁷ S.O. Robson, "Java at The Crossroads: Aspects of Javanese Cultural History in the 4th and 15th" dalam *BKI*, Gravenhaage: Martinus Nijhoff, 1981, hal. 275.

memiliki dua putra. Yang pertama bernama Raden Rahmat dan yang kedua bernama Raden Santri. Selain dua putra, ia juga memiliki satu putri yang telah menikah dengan Raja Majapahit dan memiliki anak bernama Raden Boerereh. Raden Rahmat dan Raden Santri meminta ijin kepada ayahnya untuk ke Majapahit dan diijinkan dengan membawa serta Raden Boerereh. Mereka tinggal setahun di Majapahit. Kemudian Raden Rahmat menikah dengan putri Tumenggung Wila Tikta, Ki Gede Manila. Raden Rahmat kemudian tinggal di Ampel Denta Surabaya, dan selanjutnya populer dengan nama Sunan Ampel. Sedangkan raden Santri menikah dengan putri tertua Aria Teja, dan raden Boerereh menikah dengan putri termuda Aria Teja. Mereka selanjutnya tinggal di Gresik. Kata santri yang terdapat dalam nama Raden Santri agaknya bukan nama sebenarnya, akan tetapi menunjukkan arti kedalaman ilmu agamanya.³⁸

Selanjutnya diceritakan pula mengenai Sunan Giri yang berguru kepada Sunan Ampel di Denta. Dalam memelajari agama Sunan Giri berkawan dengan anak Sunan Ampel bernama Bonang. Kedua murid Sunan Ampel ini diberi sebutan Santri Giri dan Santri Bonang. Sebutan santri dalam cerita ini jelas mengandung arti sebagai orang yang mendalami ilmu agama. Pada abad ke-19, van den Berg melakukan penelitian terhadap lembaga pendidikan Islam tradisional di Jawa, dan penelitiannya dimuat dalam jurnal berbahasa Belanda *TBG* tahun 1886, sudah menggunakan istilah pesantren untuk menyebut lembaga pendidikan Islam.³⁹ Selanjutnya pada abad ke-20, murid-murid yang yang mendalami ilmu agama Islam disebut dengan santri, dan tempat belajar para santri disebut pesantren yang sering dirangkai dengan kata pondok menjadi pondok pesantren. Sampai sekarang di abad ke-21, istilah santri telah cukup populer bagi masyarakat Indonesia, termasuk istilah pondok pesantren atau sebagian lainnya hanya menyebut pesantren sebagai institusi pendidikan tempat para santri belajar ilmu-ilmu agama Islam.

3. Asal-Usul Pondok Pesantren

Perbedaan pendapat tidak hanya terjadi dalam wilayah makna atas terminologi *pesantren*, akan tetapi perbedaan pendapat juga terjadi dalam menentukan asal-usul pesantren. Mengenai hal ini, salah satu pendapat yang muncul adalah yang dilontarkan Manfred Ziemek. Ziemek berpendapat bahwa pesantren berasal dari lembaga pendidikan pra-Islam. Ziemek berargumen bahwa antara pesantren dan lembaga pendidikan pra-Islam memiliki kesamaan, yaitu dalam bentuk asrama. Hal ini terkait dengan anggapan bahwa Islam telah masuk ke kepulauan Asia Tenggara sejak

³⁸ H.J. de Graaf dan Th. G. Th. Pigeaud, *Kerajaan-Kerajaan Islam Pertama di Jawa: Kajian Sejarah Politik Abad ke-15 dan 16*, terjemahan oleh Putaka Grafiti dan KITLV, Jakarta: Pustaka Grafiti, 1989, hal. 166.

³⁹ L.W.C. van den Berg, "Het Mohammedaanshe Godsdiendonderwijs op Java en Madoera en de Daarbij Arabische Boeken", dalam *TBG*, XXI, 1886, h: 520.

pertengahan abad ke-9. Sehingga menurut Ziemek masuk akal bahwa pendidikan agama melembaga berabad-abad berkembang secara paralel.⁴⁰ Pendapat senada disampaikan oleh Nurcholis Madjid. Dalam hal ini Madjid berpandangan bahwa pesantren diadopsi dari lembaga pendidikan pra-Islam.⁴¹

Menurut Madjid pesantren tidak hanya identik dengan makna keislaman, tetapi juga identik dengan keaslian Indonesia (*indigenous*), sebab lembaga yang serupa dengan pesantren sudah ada sejak masa kekuasaan Hindu-Budha sehingga Islam meneruskan dan mengislamkan isi dari lembaga pendidikan yang telah ada.⁴² Selanjutnya sarjana yang berpendapat bahwa pesantren berasal dari tradisi pendidikan pra-Islam adalah Pigeaud. Pigeaud menegaskan bahwa pesantren adalah komunitas independen yang tempatnya jauh di pegunungan dan berasal dari lembaga pra-Islam, semisal *mandala* dan *asrama*. Berbeda dengan ketiga pendapat di atas, Bruinessen meragukan apakah lembaga semisal *mandala* dan *asrama* adalah lembaga pendidikan tempat dilaksanakannya pengajaran tekstual seperti pesantren.⁴³ Lebih lanjut Bruinessen berpandangan bahwa pesantren lebih mirip dengan sistem pendidikan di Timur Tengah. Secara nyata, menurut Bruinessen, Al-Azhar dengan *riwaq*-nya merupakan salah satu model untuk pesantren yang didirikan pada akhir abad ke-18 atau awal abad ke-19.

Menurut Bruinessen pesantren belum muncul pada masa awal penyebaran Islam. Pada abad ke-16 dan ke-17 yang ada adalah guru yang mengajarkan ilmu agama Islam yang bertempat di masjid atau istana, dan lembaga yang layak disebut pesantren belum ada pada abad ke-18.⁴⁴ Atas pendapat Bruinessen, Hanun Asrohah berpendapat bahwa jika ada keserupaan antara lembaga pendidikan pra-Islam dan pendidikan Islam, apakah itu berarti bahwa pesantren diadopsi dari lembaga pendidikan pra-Islam? Jika dilihat dari karakteristik pendidikannya, lanjut Hanun, sistem pendidikan pesantren lebih dekat dengan sistem pendidikan Islam di Timur-Tengah dari pada bentuk *mandala* atau *asrama*. Bila mengacu pada pendapat Bruinessen bahwa pesantren baru muncul pada abad ke-18, maka berarti tidak

⁴⁰ Manfred Ziemek, *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*, Jakarta: P3M, 1986, hal. 17.

⁴¹ Nurcholis Madjid, "Merumuskan Kembali Tujuan Pendidikan Pesantren", dalam Kusnanto (ed), *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan*, Jakarta: Dian Rakyat, 1997, hal. 3.

⁴² Nurcholis Madjid, "Merumuskan Kembali Tujuan Pendidikan Pesantren", dalam Kusnanto (ed), *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan*, Jakarta: Dian Rakyat, 1997, hal. 3.

⁴³ Martin van Bruinessen, *Kitab Kuning: Pesantren dan Tradisi-tradisi Islam di Indonesia*, Bandung: Mizan, 1995, hal. 24.

⁴⁴ Martin van Bruinessen, *Kitab Kuning: Pesantren dan Tradisi-tradisi Islam di Indonesia*, Bandung: Mizan, 1995, hal. 25.

ada kesinambungan dan metamorfosis dari lembaga-lembaga pendidikan sebelumnya. Hal ini berdasar atas dalil bahwa lembaga sosial selalu muncul sebagai hasil dari dinamika kehidupan sosial.⁴⁵ Sehingga dengan demikian pesantren merupakan hasil dari upaya-upaya masyarakat Islam Indonesia untuk mencari pola-pola sistem pendidikan dari masa ke masa yang terjadi berulang-ulang. Dalam upaya yang dilakukan mungkin saja terjadi penyerapan elemen-elemen dari tradisi pra-Islam yang ada sebelumnya.

Selanjutnya Hanun berpendapat bahwa untuk mencari kesinambungan antara pesantren dan lembaga pendidikan pra-Islam (Hindu-Budha), maka harus menelusuri dua hal. *Pertama*; harus melihat adanya kesinambungan pesantren dengan lembaga pendidikan Hindu-Budha, semisal dari sisi nama. *Kedua*; melihat dari sisi sistem pendidikan Islam pesantren, apakah ada keserupaan antara model pesantren dan lembaga pendidikan pra-Islam, atau justeru lebih dekat dengan model pendidikan Islam yang ada di Timur Tengah. Dari sisi nama, dalam tradisi pendidikan Hindu-Budha tidak mengenal istilah pesantren, yang ada adalah *mandala* dan *asrama*. Kata pesantren tidak dijumpai dalam naskah-naskah kuno di Jawa, yang berarti bahwa istilah pesantren belum dikenal sebelumnya. Sedangkan dari sisi keserupaan sistem, Hanun berpendapat bahwa pesantren memiliki kedekatan dengan sistem pendidikan Islam di Timur Tengah, dengan dalil terjadinya koneksi antara umat Islam Nusantara dan umat muslim Timur Tengah. Kontak tersebut dinilai Hanun sebagai sebab masyarakat muslim Nusantara mengadopsi model pendidikan agama (Islam) yang ada di Timur Tengah.⁴⁶

Bagi penulis, jika menggunakan dua tolok ukur penelusuran sebagaimana yang disebut Hanun (penelusuran keserupaan nama dan model pendidikan), maka agaknya dari sisi nama, istilah pesantren mungkin tidak dipakai dalam tradisi lembaga pendidikan Hindu-Budha, sehingga mengesankan tidak ada kesinambungan. Walaupun istilah santri disebut berasal dari Bahasa Sanskerta yang tidak lain merupakan Bahasa kitab suci agama Hindu-Budha. Dari sisi keserupaan model pendidikan, justeru sangat kuat indikasinya bahwa pesantren menyerupai *mandala* atau *asrama* yang merupakan lembaga pendidikan Hindu-Budha. Pesantren bagaimana pun seolah meniru model “boarding” yang dipraktekan oleh lembaga pendidikan Hindu-Budha. Selain itu, konten pelajaran yang dikaji pun seolah sama, yakni kitab suci dan perangkat keilmuan turunannya. Pada akhirnya penulis berpandangan bahwa pesantren merupakan kreasi intelektual umat muslim Indonesia dalam memertemukan dan mengharmoniskan antara tradisi keislaman yang bersumber dari Timur Tengah dan kearifan lokal Nusantara

⁴⁵ Hanun Asrohah, “Pelembagaan Pesantren: Asal Usul dan Perkembangan Pesantren di Jawa”, *Disertasi*, Jakarta: Sekolah Pascasarjana, 2002, hal. 48.

⁴⁶ Hanun Asrohah, “Pelembagaan Pesantren: Asal Usul dan Perkembangan Pesantren di Jawa”, *Disertasi*, Jakarta: Sekolah Pascasarjana, 2002, hal. 50.

dalam rupa pendidikan bersistem “boarding” sebagaimana *asrama* dan *mandala*.

B. Fungsi, Peran, dan Model Pesantren

1. Fungsi dan Peran Pesantren

Berdasar UU Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren, Pondok pesantren memiliki tiga peran dan fungsi sekaligus. Tiga peran dan fungsi yang dimaksud adalah bahwa pesantren memiliki peran dan fungsi sebagai lembaga pendidikan, lembaga dakwah, dan lembaga pemberdayaan masyarakat. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pesantren melaksanakan fungsi pendidikan sebagai bagian dari penyelenggaraan pendidikan nasional dengan berdasarkan kekhasan, tradisi, dan kurikulum pendidikan masing-masing pesantren. Pendidikan yang dikembangkan pesantren adalah pendidikan formal, informal dan non-formal. Fungsi pendidikan yang dimiliki pesantren seperti ini ditujukan untuk membentuk santri yang unggul dalam mengisi kemerdekaan Indonesia dan mampu menghadapi perkembangan zaman. Sementara fungsi dakwah pesantren dijalankan oleh pemimpin pesantren (Kyai), santri, atau lembaga dakwah yang dibentuk pesantren.⁴⁷ Bagian ini akan menguraikan tiga peran dan fungsi pesantren sebagaimana disebut di dalam UU Pesantren.

a. Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan

Berawal dari bentuk pengajian yang sangat sederhana, pada akhirnya pesantren berkembang menjadi lembaga pendidikan secara regular dan diikuti oleh masyarakat dalam pengertian memberi pelajaran sebagaimana lazimnya lembaga pendidikan. Pemahaman fungsi pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan terletak pada kesiapan pesantren dalam ikut serta dalam pembangunan di bidang pendidikan. Hal ini terlihat pada sistem pendidikan pondok pesantren yang dinamis. Kondisi seperti ini disebut oleh Kuntowijoyo sebagai modernisasi pondok pesantren.⁴⁸ Oleh karena itu pula kedudukan pesantren benar-benar signifikan dalam menyiapkan generasi masyarakat yang terdidik.

Fungsi pesantren sebagai lembaga pendidikan bukan tanpa kritik. Di tahun 1976 Abdurrahman Wahid menulis bahwa pesantren pada awalnya merupakan satu-satunya lembaga pendidikan, saat semua individu yang memiliki keturunan bangsawan dididik dalam lembaga pendidikan kraton, pesantren hadir menampung semua lapisan masyarakat yang tidak dapat ditampung lembaga pendidikan kraton. Lebih lanjut Wahid menyebutkan bahwa awalnya pesantren tidak melulu mengajarkan ilmu agama Islam,

⁴⁷ UU Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren

⁴⁸ Kuntowijoyo, *Paradigm Islam: Interpretasi untuk Aksi*, Bandung: Mizan. 1991, hal.

namun juga mengajarkan berbagai ilmu dan keterampilan hidup lainnya.⁴⁹

Pesantren adalah sistem pendidikan Islam yang tumbuh dan berkembang sejak awal kedatangan Islam di Indonesia. Dalam perjalanan sejarahnya pesantren telah menjadi obyek penelitian para sarjana yang memelajari Islam di Indonesia yaitu sejak Brumund menulis buku tentang sistem pendidikan di Jawa pada tahun 1857.⁵⁰ Dhofier menyebutkan bahwa setelah karya Brumund muncul, selanjutnya bermunculan karya-karya dari ilmuwan lainnya seputar pesantren semisal karya Van Den Berg, Snouck Hurgronje, dan Clifford Geertz. Namun demikian A. H. Johns menyatakan bahwa walaupun karya tulis tentang pesantren telah bermunculan, akan tetapi belum dapat memahami secara lengkap substansi yang paling mendalam dari pesantren.⁵¹

Diskusi dan perdebatan mengenai pesantren pernah menjadi polemik publik masyarakat Indonesia tatkala pesantren menjadi tema diskusi keras antara dr. Soetomo sebagai pemantik polemik, dan Sutan Takdir Alisjahbana. dr. Soetomo yang adalah salah satu pendiri organisasi kebangsaan Boedi Oetama tahun 1908 dalam Polemik Kebudayaan menegaskan bahwa pesantren adalah perguruan milik bangsa kita yang asli, dan telah ada ribuan sebelum datangnya pengaruh bangsa Barat.⁵² Lebih lanjut Soetomo menegaskan bahwa sebelum datangnya penjajah, pesantren telah tumbuh subur dan sehat. Pesantren menjadi sumber pengetahuan menjadi mata air ilmu bagi keseluruhan bangsa Indonesia. Orang-orang dari keturunan bangsawan, saudagar, kaum tani, dan seluruh elemen bangsa mengirimkan anaknya ke pesantren. Sehingga di mana-mana dikenal nama kyai sebagai pengasuhnya.⁵³ Selain Sutomo, Ki Hajar Dewantara juga menyebutkan bahwa sistem pendidikan yang milik asli bangsa Indonesia adalah sistem pondok.⁵⁴

⁴⁹ Abdurraman Wahid, *Prisma Pemikiran Gusdur*, Yogyakarta: LKiS, 1999, hal. 111-112. Lebih jauh Wahid menyebutkan bahwa jika di jaman sekarang pesantren melulu mengajarkan ilmu agama adalah merupakan penyempitan kriterium, yang dengan sendirinya bergerak menuju penciutan lapangan bagi orang yang akan studi di pesantren.

⁵⁰ J. F. G. Brumund, *Het Volksonderwijs order de Javanen*, hal ini sebagaimana disebutkan oleh Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai Dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 2011, hal. 38.

⁵¹ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai Dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 2011, hal. 38.

⁵² Redi Panuju (ed), *Dr. Sutomo: Pahlawan Bangsa*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002, hal. 119.

⁵³ Redi Panuju (ed), *Dr. Sutomo: Pahlawan Bangsa*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002, hal. 120.

⁵⁴ Pandangan Soetomo mengenai pesantren meramaikan diskusi dan perdebatan khususnya dengan Sutan Takdir Alisyahbana yang pada periode 1930 menghiasi koran-koran nasional. Perdebatan keduanya dapat dikatakan sebagai perdebatan yang sangat terbuka, tajam, dan dapat diikuti oleh masyarakat luas yang memiliki akses surat kabar kala itu. Beberapa perdebatan keduanya dikumpulkan dalam Achdiat K. Mihardja (pengumpul), *Polemik Kebudayaan*, Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya, 1986.

Ki Hajar menyatakan bahwa dari jaman dahulu hingga sekarang rakyat kita mempunyai rumah pengajaran yang kalau sekarang disebut pondok pesantren, dan kalau jaman kabudan (jaman Hindu-Budha) dinamakan pawiyatan atau asrama. Pondok pesantren berupa rumah kyai guru (Ki Hajar) yang dipakai sebagai pondokan santri- santri dan sekaligus sebagai tempat belajar.⁵⁵ Bagi Ki Hajar Dewantara pesantren menyumbang banyak hal dalam membentuk sifat dan karakter pengajaran nasional sebagai anti-tesa dari pendidikan kolonial. Sifat kedekatan pesantren dengan rakyat memperkaya pendidikan kultural dan kerohanian masyarakat, memupuk solidaritas, serta ikut mengukuhkan semangat kebangsaan.⁵⁶

Berbanding terbalik dengan pandangan Sutomo, Sutan Takdir Alisyahana (STA) justeru berpendapat bahwa pesantren adalah entitas yang anti-intelektualisme, anti-individualisme, dan anti-egoisme, serta anti-materialisme, dalam maknanya yang negatif. Lebih jauh STA menegaskan bahwa kultur pesantren yang menjadikan Kyai sebagai *centrale figuur*, ia yang berpikir bagi si tani, bagi si saudagar, bagi si bangsawan, sehingga individu si tani, si saudagar, dan si bangsawan menjadi mati. Sebab mereka tidak perlu berpikir.⁵⁷ Akhirnya STA pun berkesimpulan bahwa semangat persatuan yang berpusat kepada kyai dan pesantren menyebabkan jatuhnya bangsa Indonesia.⁵⁸

Terkait dengan polemik yang terjadi, khususnya antara Soetomo dan Takdir, M. Natsir menandakan bahwa pendidik Islam tidak usah memperdalam dan membesar-besarkan antagonism (pertentangan) antara Barat dan Timur. Islam hanya mengenal antagonisme antara hak dan batil. Semua yang hak akan diterima, sekalipun datangnya dari Barat, dan semua yang bathil harus disingkirkan sekalipun datang dari Timur.⁵⁹ Lebih lanjut Natsir menyatakan bahwa sistem pendidikan yang dilaksanakan di Barat bersemangat *efficiency* dengan tujuan memperoleh kemenangan dalam perlombaan kehidupan dunia tidak boleh ditolak sama sekali, jika hanya semata-mata karena sifat kebaratannya.⁶⁰ Kaitannya dengan ini, Ismail Raji al-

⁵⁵ Media Taman Siswa, Wasita, vol 1, No. 2, November 1928. Dimuat kembali dalam Ki Hajar Dewantara, *Kerja Ki Hajar Dewantara: bagian pertama: pendidikan*, Yogyakarta: Madjelis Luhur Taman Siswa, 1962, hal: 370-372

⁵⁶ Ahmad Baso, *Pesantren Studies 2a: buku II Kosmopolitanisme peradaban kaum santri di masa kolonial, Tangerang Selatan: Pustaka Afid*, 2015, hal. 32.

⁵⁷ Sutan Takdir Alisyahbana, Semboyan Yang Tegas, dalam Achdiyat K. Mihardja (pengumpul), *Polemik Kebudayaan*, Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 1986, hal: 63.

⁵⁸ Sutan Takdir Alisyahbana, Semboyan Yang Tegas, dalam Achdiyat K. Mihardja (pengumpul), *Polemik Kebudayaan*, Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 1986, hal: 63.

⁵⁹ M. Natsir, *Capita Selecta*, Jakarta: Bulan Bintang, 1973, hal. 84

⁶⁰ M. Natsir, *Capita Selecta*, Jakarta: bulan Bintang, 1973, hal. 84. Atas pernyataan ini Natsir mengajukan dalil bahwa sebagai muslim dilarang melupakan nasibnya di dunia dan bahkan menurut Natsir, setiap muslim dituntut untuk meleburkan dirinya dalam perjuangan

Faruqi menandakan bahwa materi pelajaran modern tidak berbahaya, dan bahkan akan memberikan kekuatan kepada umat muslim.⁶¹

Selain STA, pandangan negatif mengenai pesantren juga dilontarkan oleh Clifford Geertz yang menyebutkan bahwa kehidupan pesantren melulu berkisar dalam urusan kuburan dan ganjaran.⁶² Selain dari pada itu, Geertz juga menyebutkan bahwa orang-orang pesantren adalah orang-orang Islam kolot yang menerima unsur-unsur sinkretis yang bertentangan dengan Islam itu sendiri, lemah, tidak memiliki akar yang kuat dan bersifat sementara.⁶³ Tidak berbeda jauh dari pendapat Geertz, Deliar Noer mengajukan pendapat bahwa para penganut Islam kolot, banyak yang tergelincir dalam praktik-praktik yang dinilai syirik karena mengaitkan Tuhan dengan benda-benda.⁶⁴ Keadaan yang demikian menurut Noer adalah karena penganut Islam kolot Indonesia hanya mengikuti fatwa-fatwa yang ada, dan tidak berusaha memahami cara untuk dapat memberikan atau merumuskan fatwa.

Untuk menyebut beberapa pendapat lainnya yang memandang pesantren secara negatif misalnya Mahmud Yunus yang mengkritik praktek pembelajaran yang berlangsung di pesantren. Yunus menyebutkan bahwa mengenai sistem halaqoh yang berlangsung di pesantren, Yunus mengkritiknya sebagai sistem yang tidak berhasil. Yunus menyebutkan bahwa sistem halaqoh yang diberlangsungkan di pesantren hanya dapat menghasilkan 1 persen murid yang pandai, dan 99 persen lainnya hanya belajar bagaimana membeli kebutuhan belajar dengan murah, karena dibebankan kepada banyak murid.⁶⁵ Selanjutnya Karel A. Steenbrink ketika mengkaji mengenai tinjauan historis lembaga pendidikan Islam, Steenbrink mengurai asal usul terjadinya dualisme sistem pendidikan yang ada di Indonesia. Hal ini menurutnya dikarenakan keengganan pemerintah Kolonial memasukkan sistem pesantren untuk dijadikan model pendidikan bagi masyarakat Hindia-Belanda saat itu. Hal ini disebabkan pemerintah Kolonial menganggap sistem pesantren sangat terbelakang dan tidak memiliki metode yang baik.⁶⁶

yang halal.

⁶¹ Ismail Raji al-Faruqi, *Islamisasi Pegetahuan*, terj. Oleh Anas Mahyidin, Bandung: Pustaka, 1982, hal. 23

⁶² Clifford Geertz, *The Javanes Kyai: The Changing Role of A Cultural Broker*, dalam *Comparative Studies in Society and History*, Vol. 2 (1959-1960), h: 236-238.

⁶³ Clifford Geertz, *Islam Observed*, New Heaven and London: Yale University Press, 1968, hal. 177.

⁶⁴ Deliar Noer, *Modernist Muslim Movement in Indonesia 1900-1942*, Oxford: Oxford University Press, 1973, hal. 300.

⁶⁵ Mahmud Yunus, *Sedjarah Pendidikan Islam*, Jakarta: Hidakarya Agung, 1989, hal. 50.

⁶⁶ Karel A. Steenbrink, *Pesantren, Madrasah, Sekolah: pendidikan Islam dalam kurun modern*, Jakarta: LP3ES, 1986, hal. 3.

Pada saat bersamaan, berlangsung pendidikan di Minahasa dan Maluku yang dikelola Zending dan menurut Gubernur Kolonial Belanda sekolah ini lebih cocok untuk dijadikan model pendidikan bagi semua masyarakat Hindia-Belanda. Hal ini dikarenakan di sekolah ini diajarkan baca tulis huruf Latin dan berhitung. Berdasar atas pandangan itu, Steenbrink berpendapat bahwa sistem pendidikan di Indonesia tidak lahir akibat penyesuaian dengan sistem pendidikan Islam tradisional (pesantren). Sebaliknya sistem pendidikan Islam seperti terlihat sekarang lama kelamaan akan menyesuaikan diri dan masuk ke dalam sistem pendidikan umum.⁶⁷

Salah satu pengkaji pesantren dari luar negeri yang memiliki pandangan simpatik tentang pesantren adalah Profesor Anthony Johns. Sebagaimana dikutip Zamakhsyari Dhofier, Johns menyebutkan bahwa keaslian, hanya karena semata-mata asli, bukan suatu tuntutan bagi para pengarang muslim, terutama mereka yang memusatkan perhatian utamanya untuk memberikan bimbingan. Peranan seorang alim adalah menjelaskan rahasia yang tersimpan dalam wahyu mengenai kebenaran dan praktik keagamaan, serta bagaimana ia menyusun tekanan-tekanan berbagai ajaran dan menunjukkan situasi lingkungan kemasyarakatan dan pendapat mana yang harus dipilih.⁶⁸

Saifuddin Zuhri memberikan penegasan yang sangat apresiatif kepada komunitas pesantren. Zuhri menyebutkan bahwa orang-orang pesantren adalah orang-orang yang telah banyak berbuat untuk bangsanya, untuk tanah airnya, dan untuk negaraya dengan bekal-bekal dari pesantren. Mereka berbicara kepada bangsanya, kepada negaranya, dan bahkan kepada musuh-musuhnya sekalipun dengan memakai bahasa pesantren.⁶⁹ Selanjutnya Zuhri juga menegaskan bahwa orang-orang dari pesantren itu adalah warga masyarakat kita. Mereka juga seperti yang lain-lain telah berbuat sesuatu untuk bangsa dan tanah airnya. Mereka bukanlah golongan orang yang mengasingkan dirinya karena pesantren bukanlah suatu benteng yang tertutup.⁷⁰

Kajian-kajian mengenai pesantren yang telah dilakukan oleh berbagai

⁶⁷ Karel A. Steenbrink, *Pesantren, Madrasah, Sekolah: pendidikan Islam dalam kurun modern*, Jakarta: LP3ES, 1986, hal. 7.

⁶⁸ A. H. Johns, "From Coastal Settlement to Islamic School and City: Islamization in Sumatra, The Malay Peninsula and Java", dalam J. Fox (ed), *Indonesia: The Making of The Culture*, (Canberra: RSPS., A.N.U, 980) h: 176-177. Hal ini sebagaimana dikutip oleh Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: studi pandangan hidup kyai dan visinya mengenai masa depan Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 2011, hal. 12.

⁶⁹ Saifuddin Zuhri, *Guruku Orang-Orang Dari Pesantren*, Yogyakarta: Pustaka Sastra LKiS, 2012, hal. x

⁷⁰ Saifuddin Zuhri, *Guruku Orang-Orang Dari Pesantren*, Yogyakarta: Pustaka Sastra LKiS, 2012, hal. xi. Lebih lanjut Zuhri meneruskan bahwa jika seolah-olah ada tabir pemisah antara masyarakat umum dan pesantren, barangkali sebabnya adalah karena masing-masing disibukkan oleh dunianya sendiri sehingga terlengah untuk saling memahami.

tokoh, menurut Zamakhsyari Dhofier memiliki kelemahan. Hal ini menurut Dhofier karena keadaan pesantren yang dinilai kolot dan jumud itu tidak dikaji dalam kerangka kehidupan sosial, ekonomi, serta politik para kyai serta masyarakat secara keseluruhan yang terpaksa berkembang dalam suasana yang tidak menguntungkan akibat kolonisasi bangsa Eropa.⁷¹

Namun demikian, kajian-kajian mengenai pesantren yang banyak dilakukan oleh ahli Islam di Indonesia tersebut menunjukkan bahwa kuatnya daya atraktif yang dimiliki entitas bernama pesantren.

Menurut Dhofier, pesantren pada dasawarsa 1998-2008 mampu memadukan modernitas ke dalam sistem pendidikan pesantren dalam skala luar biasa kuatnya karena dukungan dari masyarakat. Hal ini menurutnya karena pesantren memiliki dasar pandangan keagamaan yang mudah dipadukan dengan modernitas. Lembaga pesantren yang memertahankan diri dengan mengkhususkan kajiannya terhadap kitab-kitab karangan ulama zaman klasik tetap relevan dan sangat dibutuhkan agar paduan tradisi dan modernitas menemukan ramuan yang seimbang dalam pembangunan manusia modern Indonesia. Sebagai bagian dari peradaban Melayu-Nusantara selama berabad-abad, pesantren pada saat ini merupakan lembaga pendidikan yang memiliki jaringan sosial dan keagamaan yang sangat kuat di seluruh provinsi. Jaringan tersebut tidak statis dan justru saling menunjang.⁷²

Agaknya pendapat Steenbrink tersebut di atas tidak memiliki relevansi lagi tatkala dalam perkembangannya cukup banyak sekolah-sekolah yang dinilai unggulan justru mengikuti sistem asrama sebagaimana yang telah lama dipraktikkan oleh pesantren. Menurut Husni Rahim, kendati tidak ada pengakuan secara eksplisit dari kalangan ahli pendidikan Indonesia, karakter budaya pendidikan pesantren telah diadopsi oleh banyak sekolah yang secara kasat mata dapat dilihat. Husni Rahim selanjutnya menyebutkan beberapa contoh sekolah yang mengadopsi sistem asrama seperti pesantren yang antara lain SMU Taruna Nusantara Magelang, SMU Dwi Warna dan SMU Madania Bogor, dan Sekolah Al- Izhari Pondok Labu Jakarta.⁷³

Pada mulanya pesantren disebut-sebut merupakan suatu komunitas yang dinamis dan kosmopolit, karena berkembang di tengah-tengah masyarakat kota seperti Surabaya (Ampel Delta), Gresik, Tuban, Demak, Cirebon, Banten, dan sebagainya. Sifat dinamis pesantren tidak semata di bidang ekonomi dan dekatnya dengan kekuasaan, tetapi juga maju dalam bidang

⁷¹ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: studi pandangan hidup kyai dan visinya mengenai masa depan Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 2011, hal. 13.

⁷² Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: studi pandangan hidup kyai dan visinya mengenai masa depan Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 2011, hal. 279.

⁷³ Husni Rahim, *Arah Baru Pendidikan Islam Di Indonesia*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2001, hal. 153.

keilmuan dan intelektual. Hal ini yang menjadikan Taufik Abdullah mencatat pesantren sebagai pusat pemikiran keagamaan.⁷⁴ Kecenderungan komunitas pesantren yang kosmopolit dan dinamis berubah setelah datang penjajah Belanda. Dengan dikuasainya kota-kota perdagangan oleh Belanda, membuat pesantren terdorong keluar dari kota-kota di pesisir dan masuk ke pedalaman dan terkesan menutup diri. Berawal dari keadaan seperti ini, Azyumardi Azra menyebutkan bahwa pesantren menunjukkan sikap kolot dalam merespon upaya modernisasi. Kekolotan pesantren dalam mentransfer hal-hal yang berbau modern ini merupakan sisa-sisa dari respon pesantren terhadap kolonial Belanda. Di masa kolonial Belanda pesantren dinilai sangat antipati terhadap modernisasi dan westernisasi yang ditawarkan oleh Belanda.⁷⁵

Tatkala Ki Hajar Dewantara⁷⁶ berpendapat bahwa pesantren merupakan dasar dan sumber pendidikan nasional karena sesuai dan selaras dengan jiwa dan kepribadian nasional bangsa Indonesia, pemerintah mengakui bahwa pesantren adalah sumber pendidikan Nasional, sehingga harus dikembangkan, diberi bimbingan, dan asistensi. Adapun wewenang pembinaan dan pengembangan tersebut diberikan kepada Kementerian Agama.⁷⁷ Selanjutnya pada waktu Mr. R. Soewandi menjadi Menteri Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan⁷⁸ dibentuklah panitia penyelidikan pengajaran Republik Indonesia yang diketuai oleh Ki Hajar Dewantara. Panitia ini berhasil menetapkan keputusan yang dalam laporan tertanggal 2 Juni 1946 dinyatakan bahwa pengajaran yang bersifat pondok pesantren dan madrasah perlu untuk dipertinggi dan dimodernisasikan serta diberi bantuan biaya dan lain-lain. Keputusan ini sesuai dengan keputusan Badan Pekerja Komite Indonesia Pusat (BPKNIP) pada akhir tahun 1945.⁷⁹ Agaknya relevan dengan yang disebutkan oleh Andi Baso bahwa tingkat perhatian,

⁷⁴ Taufik Abdullah, *Islam dan Masyarakat: Pantulan Sejarah Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 1987, hal. 112.

⁷⁵ Azyumardi Azra, *Pesantren: Kontinuitas Dan Perubahan*, Pengantar dalam Nurcholish Madjid, *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan*, Jakarta: Paramadina, 1997, hal. xvi.

⁷⁶ Ki Hajar Dewantara adalah tokoh pendidikan, pendiri perguruan Taman Siswa, dan Menteri Pengajaran Pertama Indonesia (Kabinet Presidensial), yakni dari 15 Agustus 1945 sd. 14 Nopember 1945. Sebagaimana disebut oleh Ary H. Gunawan, *Kebijakan- Kebijakan Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Radar Jaya Ofset, 1986, h: 135.

⁷⁷ Mr. R. Soewandi menjadi Menteri Pengajaran dari tanggal 2 Oktober 1946 sd. 27 Juni 1947. Sebagaimana disebut oleh Ary H. Gunawan, *Kebijakan- Kebijakan Pendidikan Di Indonesia*, Jakarta: Radar Jaya Ofset, 1986, hal. 135.

⁷⁸ Mr. R. Soewandi menjadi Menteri Pengajaran dari tanggal 2 Oktober 1946 sd. 27 Juni 1947. Sebagaimana disebut oleh Ary H. Gunawan, *Kebijakan- Kebijakan Pendidikan Di Indonesia*, Jakarta: Radar Jaya Ofset, 1986, hal. 135.

⁷⁹ Ahmad Baso, *Pesantren Studies 2a: buku II Kosmopolitanisme Peradaban Kaum Santri di Masa Kolonial*, Tangerang Selatan: Pustaka Afid, 2015, hal. 16.

keterlibatan, dan peduli atau ketidak-pedulian terhadap pesantren akan menentukan sikap apakah yang akan diambil terkait nasib bangsa Indonesia ke depan.⁸⁰

Banyaknya para tokoh yang mengkaji pendidikan Indoensia, dan secara lebih spesifik mengkaji tentang pesantren membenarkan apa yang menjadi pendapat MacKinnon bahwa pendidikan adalah urusan semua orang.⁸¹ Selain dari itu, adanya ragam pendapat mengenai pendidikan di Indonesia dan lebih khusus mengenai pesantren membenarkan pendapat T.R. Dye bahwa kebijakan pendidikan memengaruhi ragam kepentingan yang luas, dan merangsang sangat banyak kegiatan kelompok kepentingan.⁸²

Memerhatikan wacana dan diskusi seputar pondok pesantren sebagaimana disebut di atas, agaknya dapat dikelompokkan menjadi dua. Kelompok pertama berpandangan bahwa pondok pesantren adalah institusi pendidikan terbelakang, kolot, anti modern, dan tidak dapat diandalkan untuk memajukan dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendapat yang demikian diwakili oleh antara lain Geertz, Snouck Hurgronje, Sutan Takdir Alisjahbana, Mahmud Yunus, Karel A. Steenbrink, dan Deliar Noer. Sebagai kelompok kedua adalah kelompok yang memandang pesantren secara lebih positif antara lain diwakili oleh A. H. Johns, dr. Sotomo, Ki Hajar Dewantara, Saifuddin Zuhri, Zamakhsyari Dhofier dan Ahmad Baso. Dua pendapat tersebut, jika digunakan untuk melihat eksistensi Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang, maka dapat ditegaskan bahwa pendapat yang kedua adalah pendapat yang lebih sesuai. Dalam artian bahwa secara meyakinkan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang mampu menunjukkan dan membuktikan bahwa pesantren mampu menjadi institusi pendidikan yang membanggakan. Setidaknya hal ini dapat dilihat dari pencapaian yang diraih Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an baik dalam lingkup nasional maupun internasional. Hal ini juga membuktikan bahwa pesantren seolah memiliki pola tersendiri untuk tumbuh dan berkembang secara meyakinkan, dengan tetap menjaga akar tradisi keagamaan yang menjadi ciri khasnya.

b. Pesantren Sebagai Lembaga Dakwah

Islam adalah agama dakwah artinya agama yang selalu mendorong pemeluknya senantiasa aktif melakukan kegiatan dakwah. Maju mundurnya umat Islam sangat bergantung dan berkaitan erat dengan kegiatan dakwah yang dilakukannya, karena itu Al-Qur'an dalam menyebut kegiatan dakwah

⁸⁰ Departemen Agama RI, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Dirjen Binbaga, 1986, hal. 64.

⁸¹ MacKinnon, *The Politic of Education a Study of The Political Administraton of the Public School*, Toronto: University of Toronto Press, 1960, hal.15

⁸² T. R. Dye, *Understanding Public Policy*, New Jersey: Englewood Cliffs, Printice Hall, 1981. 7th ed. Hal. 158.

dengan *ahsanu qaula* (ucapan terbaik). Menurut Muhammad Sayyid Wakil, dakwah adalah menghimpun manusia pada kebaikan dan memberi petunjuk kepada mereka atas hidayah dengan *amar ma'ruf nahi munkar* (mengajak kepada hal yang baik, dan mencegah dari berbuat buruk) untuk mensosialisasikan ajaran Islam kepada segenap umat manusia agar mereka mendapat kebahagiaan dalam hidupnya di dunia dan di akhirat kelak. Dari pengertian tersebut menggambarkan bahwa dakwah itu merupakan konsep yang global dan bertujuan sangat ideal.⁸³

Dakwah dalam ajaran Islam bertujuan untuk mempengaruhi dan mentransformasikan sikap batin dan perilaku warga masyarakat menuju suatu tatanan kesalahan individu dan kesalahan sosial. Dakwah dengan pesan-pesan keagamaan dengan pesan-pesan sosialnya juga merupakan ajakan kepada kesadaran untuk senantiasa memiliki komitmen di jalan yang lurus. Dakwah ajakan yang dilakukan untuk membebaskan individu dan masyarakat dari pengaruh eksternal nilai-nilai buruk dan merusak menuju internalisasi nilai-nilai ketuhanan. Di samping itu, dakwah juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman keagamaan dan berbagai aspek ajarannya agar diaktualisasikan dalam bersikap, berfikir dan bertindak.⁸⁴

Secara mendasar seluruh gerakan pesantren baik di dalam maupun di luar pondok adalah bentuk-bentuk kegiatan dakwah sebab pada hakikatnya pondok pesantren berdiri tak lepas dari tujuan agama secara total. Keberadaan pesantren di masyarakat merupakan suatu lembaga yang bertujuan menegakkan kalimat Allah dalam pengertian penyebaran Agama Islam agar pemeluknya memahami dengan sebenarnya. Oleh karena itu kehadiran pesantren sebenarnya dalam rangka dakwah Islam. Hanya saja kegiatan-kegiatan pesantren dapat dikatakan sangat beragam dalam memberikan pelayanan untuk masyarakatnya dan tidak dapat dipungkiri bahwa seorang tidak lepas dari tujuan pengembangan agama.

Beberapa bentuk nyata kegiatan dakwah yang dikembangkan oleh pesantren antara lain:

- 1) Pembentukan kelompok-kelompok pengajian bagi masyarakat Kegiatan pengajian masyarakat oleh pesantren merupakan salah satu media menggembleng masyarakat tentang agama. Bahkan pesantren bukan saja memanfaatkan sarana pengajian untuk mengkaji agama melainkan dijadikan sebagai media pengembangan masyarakat dalam arti menyeluruh (ekonomi, budaya, sosial, bahkan politik).

⁸³ Didi Munadi Ardi, *Psikologi Dakwah*, Bandung: Mimbar Pustaka, 2015, hal. 4-5.

⁸⁴ Iyam Marhamah, Sistem Dakwah Pondok Pesantren At-Tawazun dalam Mengatasi Problematika Santri, dalam *Jurnal Anida (Aktualisasi Nuansa Ilmu Dakwah)*, Volume 17, Nomor 2, Bandung: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2017, hal. 147-164.

2) Kegiatan dakwah melalui kegiatan masyarakat

Kegiatan dakwah juga dilakukan pesantren melalui berbagai kegiatan kemasyarakatan. Pesantren selalu melibatkan diri dalam berbagai kegiatan yang ada di tengah masyarakat. Pada saat bersamaan, kehadiran pesantren dalam kegiatan masyarakat merupakan sejenis dakwah baik langsung maupun tidak langsung. Misalnya masyarakat gemar olah raga, gemar diskusi, maka seluruh kegiatan itu selalu senafas dengan ajaran agama. Kemudian pesantren sebagai pusat penyiaran agama dilihat dari fungsi pesantren sebagai tempat belajar agama Islam dan tempat diselenggarakannya pengajian mingguan, bulanan, atau tempat diadakannya kegiatan-kegiatan ke-Islaman bagi santri maupun bagi masyarakat umum.⁸⁵

c. Pesantren Sebagai Lembaga Pemberdayaan Masyarakat

Terdapat relasi yang kuat antara pesantren dan masyarakat. Hal ini tersebut di dalam UU Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren bahwa salah satu ruang lingkup fungsi pesantren adalah pemberdayaan atau pengembangan masyarakat. Pengembangan masyarakat atau pemberdayaan merupakan upaya mengembangkan sebuah kondisi masyarakat secara berkelanjutan dan aktif berlandaskan prinsip-prinsip keadilan sosial dan saling menghargai. Selain itu pengembangan masyarakat juga diartikan sebagai komitmen dalam memberdayakan masyarakat lapis bawah sehingga masyarakat memiliki berbagai pilihan nyata menyangkut masa depan mereka.⁸⁶

Menurut Gordon G. Darkenwald dan Sharan B. Meriam, pengembangan masyarakat berintikan kegiatan sosial yang difokuskan untuk memecahkan masalah-masalah sosial. Dalam pengembangan masyarakat, batasan antara belajar dan bekerja sangat tipis, karena keduanya berjalan secara terpadu.⁸⁷ Sedangkan menurut Twelvetrees pengembangan masyarakat adalah *“The process of assisting ordinary people to improve their own communities by undertaking collective actions”*.⁸⁸ Artinya upaya untuk membantu orang-orang dalam meningkatkan kelompok mereka sendiri dengan cara melakukan usaha bersama-sama. Pemaknaan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan masyarakat adalah upaya untuk memungkinkan individu maupun kelompok masyarakat untuk dapat memecahkan masalah-masalah sosial serta memiliki pilihan nyata yang menyangkut masa depannya

⁸⁵ Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan*, Jakarta, INK, 1995. Hal. 145.

⁸⁶ Zubaedi, *Pengembangan Masyarakat Wacana dan Praktik*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013, hal. 4.

⁸⁷ Zubaedi, *Pengembangan Masyarakat Wacana dan Praktik*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013, hal. 4.

⁸⁸ Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, Bandung: PT Refika Aditama, 2014, hal. 38.

sehingga dapat meningkatkan kualitas hidupnya.

Di dalam upaya menunaikan perannya dalam pemberdayaan masyarakat yang diemban pesantren lazimnya dilaksanakan dalam berbagai bentuk seperti koperasi, pelatihan kerja, advokasi masyarakat sekitar, pemberdayaan ekonomi, pelibatan masyarakat dalam program- program ekonomi pesantren, dan lain-lain.

2. Model-Model Pondok Pesantren

Pada tahun 1979, Menteri Agama mengeluarkan peraturan No. 3 tahun 1979 yang mengungkapkan model pondok pesantren.⁸⁹

- a. Pondok pesantren tipe A, yaitu pondok pesantren di mana para santri belajar dan bertempat tinggal di asrama lingkungan pondok pesantren dengan pengajarannya yang berlangsung secara tradisional (wetonan atau sorongan).
- b. Pondok pesantren tipe B, yaitu pondok pesantren yang menyelenggarakan pengajaran secara klasikal (*madrasi*) dan pengajaran oleh kyai bersifat aplikasi dan diberikan pada waktu-waktu tertentu. Para santri tinggal di asrama lingkungan pondok pesantren.
- c. Pondok pesantren tipe C, yaitu pondok pesantren yang hanya merupakan asrama, sedangkan para santrinya belajar di luar (madrasah atau sekolah umum) dan kyai hanya merupakan pengawas dan pembina mental para santri tersebut.
- d. Pondok pesantren tipe D, yaitu pondok pesantren yang menyelenggarakan sistem pondok pesantren dan sekaligus sistem sekolah dan madrasah.

Bentuk pondok pesantren seperti yang diungkapkan di atas merupakan upaya pemerintah dalam memberikan batasan atau pemahaman yang lebih mengarah kepada bentuk pondok pesantren. Jika klasifikasi pesantren tersebut digunakan untuk meletakkan posisi Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, maka dengan mudah kita dapat kategorikan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an sebagai pesantren tipe D, yakni pesantren yang menyelenggarakan sistem pondok pesantren sekaligus menerapkan sistem sekolah. Sehingga santri di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang mengikuti pendidikan pesantren dan pendidikan sekolah secara bersamaan. Walaupun demikian, sesungguhnya perkembangan pondok pesantren tidak terbatas pada empat bentuk tersebut, namun dapat lebih beragam banyaknya. Bahkan dari tipe yang samapun terdapat perbedaan tertentu yang menjadikan satu sama lain tidak sama. Ketika Berg menganalisa Laporan Pendidikan Islam Tradisional tahun 1885, Berg mengelompokkan lembaga

⁸⁹ Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren Proyek Peningkatan Pendidikan Luar Sekolah pada Pondok Pesantren, *Pola Pengembangan Pondok Pesantren*, Jakarta: Departemen Agama RI, 2003, hal. 24-25.

pendidikan Islam ke dalam tiga kategori. Dari keseluruhan lembaga pendidikan Islam, empat per limanya, sekitar 3000 merupakan lembaga pendidikan Islam tradisional tingkat dasar. Lembaga pendidikan tingkat dasar biasaya untuk mengajar anak-anak membaca dan menulis huruf Arab. Lazimnya pembacaan huruf Arab dimulai dengan membaca huruf-huruf Hijaiyah dan dilanjutkan dengan praktek membaca ayat-ayat Al-Qur'an. Kategori kedua adalah lembaga pendidikan Islam yang mengajarkan kitab-kitab berbahasa Arab, seperti *Safinah*, *Sullam*, *Sittin*, dan lain-lain. Lembaga pendidikan Islam kategori pertama dan kedua ini dapat diikuti oleh murid-murid perempuan dan dilangsungkan di masjid-masjid atau di langgar.⁹⁰ Adapun kategori ketiga adalah lembaga pendidikan Islam yang disebut dengan pondok atau pesantren. Pesantren dimaknai sebagai lembaga pendidikan yang muridnya terdiri dari murid laki-laki yang sudah dewasa. Mereka tinggal di asrama atau pondok yang dibangun di sekitar masjid. Mereka tinggal di asrama karena mereka datang dari tempat yang jauh.⁹¹

Memerhatikan analisa Berg di atas, pesantren merupakan lembaga pendidikan tingkat lanjutan setelah selesai pembelajaran tingkat dasar yang di langgarkan di masjid atau langgar. Selain itu, lembaga pendidikan Islam kategori pertama dan kedua merupakan lembaga pendidikan Islam yang dapat dilaksanakan di tiap kampung, mengingat keberadaan masjid atau langgar yang biasanya ada di tiap kampung. Setelah para murid yang masih muda-muda menyelesaikan studi di kampungnya (melalui kegiatan belajar yang ada di masjid atau langgar), mereka melanjutkan studinya di pondok pesantren yang hanya ada di beberapa tempat saja. Oleh karena itu, para pelajar yang ingin melanjutkan studinya di tingkat pondok pesantren harus menetap.

Pada masa permulaan kondisi fisik pondok pesantren masih sangat sederhana. Bangunan fisik pondok pesantren umumnya terbuat dari bambu dan menjadi asrama. Asrama yang menjadi tempat tinggal para murid inilah yang kemudian sering disebut sebagai salah satu elemen utama dari keberadaan sebuah pesantren. Para murid pesantren yang selanjutnya disebut dengan santri, tatkala akan menempuh pendidikan di pesantren biasanya melihat siapa guru yang akan mereka ambil ilmunya. Biasanya guru yang telah dikenal memiliki keluasan ilmu dan amal, menjadi daya tarik para santri dari berbagai penjuru. Maka dari itu, guru atau kyai merupakan elemen terpenting dalam keberadaan suatu pesantren. Elemen penting lainnya dari sebuah pesantren adalah tradisi kajian atas berbagai literatur agama Islam yang populer disebut kitab kuning. Kitab kuning merupakan tradisi otentik

⁹⁰ L.W.C. van den Berg, "Het Mohammedaanshe Godsdiendonderwijs op Java en Madoera en de Daarbij Arabische Boeken", dalam TBG, XXI, 1886, h: 518-519.

⁹¹ L.W.C. van den Berg, "Het Mohammedaanshe Godsdiendonderwijs op Java en Madoera en de Daarbij Arabische Boeken", dalam TBG, XXI, 1886, h: 520.

dan terawat dalam pesantren.

Manfred Ziemek menandakan bahwa pesantren pada akhir abad ke-20 memiliki beberapa jenis, dan masing-masing pesantren memiliki kekhasan tersendiri. Bermula dari pandangan seperti itu, Ziemek mengklasifikasikan pesantren menjadi beberapa jenis berdasarkan komponennya.⁹² Jenis pertama adalah pesantren yang menjadikan masjid sebagai pusat kegiatan belajar mengajarnya. Jenis pesantren seperti yang ini disebut Ziemek sebagai yang khas dipraktekkan oleh komunitas sufi. Pesantren jenis ini tidak memiliki pondokan sebagai asrama sehingga santri tinggal bersama Kyai di rumahnya atau di masjid tempat belajarnya. Pesantren jenis ini disebut Ziemek sebagai bentuk pesantren yang paling sederhana.

Jenis kedua adalah pesantren yang sudah dilengkapi dengan pondokan dari kayu atau bambu yang terpisah dari rumah kyai. Pondokan berfungsi sebagai tempat tinggal para santri dan sekaligus tempat belajar. Pesantren jenis ketiga adalah pesantren jenis kedua yang dikembangkan dengan mendirikan madrasah yang memberikan pelajaran umum dan berorientasi pada sekolah-sekolah pemerintah. Selanjutnya jenis pesantren keempat adalah lebih maju lagi dari jenis yang ketiga karena dilengkapi dengan program tambahan berupa pendidikan keterampilan dan terapan baik bagi santri pesantren maupun bagi para remaja yang ada di sekitar pesantren. Adapun jenis pesantren kelima menurut Ziemek adalah pesantren yang memiliki komponen pesantren klasik yang dilengkapi dengan sekolah formal mulai tingkat Sekolah Dasar hingga Perguruan Tinggi. Seperti jenis pesantren keempat, jenis kelima ini memiliki program keterampilan dan usaha-usaha pertanian dan kerajinan lainnya. Menurut Zamakhsyari Dhofier setidaknya pesantren memiliki lima elemen utama. Kelima elemen tersebut adalah pondok, masjid, kyai, santri, dan pengajaran kitab-kitab klasik yang lazim disebut kitab kuning.⁹³

Bebagai lembaga yang didirikan secara mandiri oleh seorang kyai atau beberapa kyai, pesantren memiliki keunikan tersendiri dibanding lembaga pendidikan lainnya. Hal ini disebabkan, pesantren lahir dari perut rakyat sendiri. Oleh karena itu, pesantren sering disebut sebagai lembaga pendidikan indigenous Indonesia.⁹⁴ Penyebutan itu merupakan suatu

⁹² Manfred Ziemek, *Pesantren dalam Perubahan Sosial*, Jakarta: P3M, 1986, hal. 104.

⁹³ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai Dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 2011, hal. 44-60

⁹⁴ Meski pesantren diakui sebagai lembaga pendidikan yang indigenous, asli Indonesia, namun ternyata masih ada kemiripan dengan sistem gurukulla di daratan India. Sejatinya gurukulla juga memakai sistem pemondokan (boarding school). Gurukulla juga menjadi tempat pembelajaran kitab-kitab suci agama Hindu seperti juga pesantren sebagai tempat belajar kitab-kitab agama Islam. Sehingga hal inilah yang dijadikan oleh sebagian pengamat dan peneliti sebagai dasar untuk meragukan bahwa sistem pesantren tidak

kehormatan tersendiri bagi pesantren. Meski demikian, pesantren tidak lantas menolak atau mengingkari berbagai adaptasi sistem atau model pendidikan lainnya sebagai dampak dinamikanya di tengah modernitas.⁹⁵

Menurut Masykuri Abdillah, ada beberapa model penyelenggaraan pesantren, yaitu: (1) Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan formal dengan menerapkan kurikulum Nasional, baik yang hanya memiliki sekolah keagamaan (MI, MTs, MA, dan PT Agama Islam) maupun yang juga memiliki sekolah umum (SD, SMP, SMU, dan PT Umum), seperti Pesantren Tebuireng Jombang dan Pesantren Syafi'iyah Jakarta; (2) Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan keagamaan dalam bentuk madrasah dan mengajarkan ilmu-ilmu umum meski tidak menerapkan kurikulum nasional, seperti Pesantren Gontor Ponorogo dan Daarul Rahman Jakarta; (3) Pesantren yang hanya mengajarkan ilmu-ilmu agama dalam bentuk madrasah diniyah, seperti Pesantren Lirboyo Kediri dan Pesantren Tegalrejo Magelang; dan (4) Pesantren yang hanya sekadar menjadi tempat pengajian.⁹⁶ Menurut klasifikasi yang dilakukan Abdillah, maka Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang termasuk dalam kategori pesantren jenis pertama.

Pengelompokan model-model atau kategorisasi seperti tersebut di atas, orang kemudian menyederhanakannya ke dalam dua bentuk, yakni pesantren salaf dan pesantren modern.⁹⁷ Pesantren salaf sering diidentikkan sebagai

dikategorikan menjadi sesuatu yang otentik (*indigenous*).

⁹⁵ Di antara tantangan modernitas itu adalah, pesantren dihadapkan pada persoalan kemasyarakatan, dan dituntut untuk mampu menyelesaikannya. Azyumardi Azra misalnya, mencontohkan Pesantren Suryalaya Tasik Jawa Barat yang melakukan praktek penyembuhan narkoba dengan pendekatan keagamaan. Azra juga mencontohkan fenomena pesantren yang harus tanggap menghadapi globalisasi dengan cara mendirikan pendidikan tinggi. Menurutnya, baru ada beberapa pondok pesantren yang menyelenggarakan pendidikan tinggi, seperti: Pondok Pesantren Modern Gontor dengan Insitut Pendidikan Daarusalam dan Ponpes Tebuireng Jombang dengan Universitas Hasyim Asy'arinya. Kebanyakan pesantren, menurutnya, hanya menyelenggarakan pendidikan tingkat Ibtida'iyah, Tsanawiyah dan Aliyah. Lihat Azyumardi Azra, *Esei-esei Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos, 1998, hal. 97 dan 103

⁹⁶ Masykuri Abdillah, Status Pendidikan Pesantren dalam Sistem Pendidikan Nasional, *Kompas*, edisi 8 Juni 2001. Pendapat senada disampaikan Qodri Abdillah Azizy. Bahkan ia menambahkan satu lagi bentuk dari pesantren, yakni pesantren untuk asrama anak-anak pelajar sekolah umum dan mahasiswa. Lihat Qodri A. Azizy, *Memberdayakan Pesantren dan Madrasah*, dalam pengantar buku *Dinamika Pesantren dan Madrasah*, Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2002, hal. viii.

⁹⁷ Tidak ada keterangan pasti yang menjelaskan kapan dan dari mana istilah salaf dan modern muncul, mengingat tidak ada literatur yang menyuguhkan paparan mengenai waktu dan sebab terjadinya pengkotakan pesantren ke dalam salaf dan modern. Namun demikian, yang sering terdengar oleh kita, munculnya polarisasi identitas pesantren ke dalam salaf dan modern lebih dikarenakan faktor ortodoksi dan moderasi terhadap perubahan zaman. Dalam konteks ini, istilah "salaf" bukanlah antonim dari istilah "kholaf" sebagaimana istilah yang

pesantren tradisional. Padahal, menurut Abdul Aziz dan Saefullah Ma'shum, dilihat dari materi dan aspek pendidikan yang diterapkan, setidaknya ada tiga model pendidikan pesantren.⁹⁸

Pertama, bentuk salaf murni, dengan karakter dan ciri-ciri tertentu. Yaitu pesantren yang semata-mata hanya mengajarkan atau menyelenggarakan pengajian Kitab Kuning (KK) yang mu'tabarah⁹⁹ dan proses belajar mengajar (PBM) yang dipakai adalah sorogan atau bandongan.

Kedua, bentuk salaf yang dikombinasikan dengan sistem lain (tidak murni). Yakni pondok pesantren yang selain menyelenggarakan pengajian kitab kuning juga membuka pendidikan dengan sistem madrasa (klasikal). Ketiga, bentuk pesantren non salaf, yaitu pondok pesantren yang seluruh program pendidikannya disampaikan dengan sistem klasikal dan tidak membuka pengajaran kitab kuning sebagai materi pelajaran yang utama.

Dengan demikian, penyebutan pondok pesantren dalam kategori salaf dan modern terlalu simplistik, karena tidak memadai lagi.¹⁰⁰ Dalam perkembangan pesantren dewasa ini, pola salaf-modern tidak relevan lagi. Hal ini disebabkan banyak pesantren salaf yang menggunakan Kitab Kuning juga menggunakan sistem klasikal dalam pengajarannya. Begitu juga banyak pesantren modern yang menggunakan sistem klasikal dalam pengajarannya juga mengajarkan kitab kuning. Sejumlah pondok pesantren di Indonesia yang telah melaksanakan program pendidikan klasikal (modern), misalnya pesantren asuhan KH. As'ad Syamsul Arifin di Sukorejo, Asembagus, atau pesantren asuhan KH. Yusuf Hasyim di Tebuireng Jombang. Keduanya tetap saja dikenal sebagai pesantren salaf dan menggunakan nama "Salafiyah

sering digunakan oleh para linguist Arab dalam membuat klasifikasi terhadap qaul nuhat.

⁹⁸ Abdul Aziz dan Saefullah Ma'shum, *Karakteristik Pesantren di Indonesia, dalam Dinamika Pesantren*, Depok: Yayasan Al-Hamidiyah & Yayasan Saefuddin Zuhri, 1998, hal. 3.

⁹⁹ Kitab Mu'tabarah adalah kitab yang dipertimbangkan dan lazim dipakai oleh kalangan pesantren salaf. Di antara KK Mu'tabarah adalah Kitab Tafsir: Jalalain, Khozin, dan Munir; Kitab Hadits: Kutubus Sittah, Riyadlus Sholihin; Nahwu-sharaf: 'Awamil Jurjani, Jurmiah, 'Imrithy, AlAmsilah al-tashrifiyah, Kailany, Alfiah ibn Malik; Tauhid: Aqidatul Awam, Dasuqi, Akhlak: Bidayatul Hidayah, Ihya 'Ulumuddin; Fiqh: Fatkhul Qarib, Bulughul Maram, Iqna', Fathul Mu'in, dan lain-lain. Lihat Martin van Bruinesen, *Kitab Kuning, Pesantren dan Tarekat; Tradisi-tradisi Islam di Indonesia*, Bandung: Mizan, 1999, cet. Ke-3, hal. 115, 154, 158.

¹⁰⁰ "Pesantren salaf" lebih diidentikan kepada dunia pesantren yang berusaha menjaga kesinambungan tradisi klasik pesantren dan kemurnian ajaran Islam dari tarikan akulturatif berbagai unsur eksternal, khususnya arus modernisasi. Sama halnya dengan salaf, istilah "modern" juga bukan merupakan kebalikan dari istilah "klasik" yang menitikberatkan pada dimensi waktu. "Pesantren modern" lebih dimaksudkan sebagai pesantren yang berusaha mengadakan perubahan-perubahan sebagai langkah akomodatif terhadap arus modernisasi. Lihat Moeslim Abdurrahman, *Islam Transformatif*, Jakarta: Penerbit Pustaka Firdaus, Cet. Ke-3, hal. 50-51

Syafi'iyah". Demikian juga ada beberapa pesantren salaf murni yang sarana atau tempat belajarnya mencerminkan nilai modernitas. Pesantren dengan sebutan modern, beberapa di antaranya tetap memberikan muatan kitab kuning, meski hanya sebagai pelajaran/materi tambahan.¹⁰¹

Pada pesantren salaf, pengelolaan pesantren sepenuhnya berada di tangan pengasuh pesantren, yang dibantu oleh anggota keluarga dan ustadz senior. Pada tipe kombinasi, pengelolaan administrasi sudah mengenal pemisahan antara pengasuh sebagai individu dengan yayasan sebagai organisasi. Pembagian wewenang dan tanggung jawab semakin melebar. Pengelola sekolah/madrasah memiliki otoritas walaupun masih terbatas. Namun rekrutmen tenaga kependidikan masih melibatkan anggota keluarga kyai dan santri senior. Demikian juga, pada pesantren model salaf, proses belajar mengajar (PBM) lebih menekankan hubungan akrab ustadz- santri yang cenderung bersifat hubungan ketergantungan (patron-client), top down berlangsung selama 24 jam. Pada tipe kombinasi, tidak semua santri diasramakan, dan untuk siswa madrasah, proses pendidikan biasanya diselenggarakan selama sebelas jam.¹⁰²

Meski demikian, pengembangan pesantren, dari model salaf murni, kombinasi hingga modern menunjukkan pembaharuan ke arah peningkatan mutu pendidikan pesantren. Hal ini paralel dengan tantangan dunia pendidikan pesantren menghadapi era global, yakni mampu tetap mengfungsikan dirinya sebagai lembaga *tafaqquh fî al-dîn* (mendalami keilmuan agama Islam) sekaligus lembaga yang mampu melahirkan intelektual ulama dan ulama intelektual. Lebih lanjut, pengembangan pesantren ini dimaksudkan sebagai usaha untuk memenuhi mutu/kualitas sumber daya manusia terdidik dan keahlian dalam bidangnya. Karena selama ini, out-put pesantren kurang kompetitif dan menjadikannya termarjinalisasi dan kalah bersaing dengan out-put pendidikan formal baik agama maupun umum.

C. Pesantren Tahfizh Al-Qur'an

1. Historisitas Pesantren Tahfizh Al-Qur'an

Sejak diturunkan, Al-Qur'an secara terus menerus dipelajari dan dihafalkan. Tradisi belajar dan mengajarkan Al-Qur'an terus berlangsung dari generasi ke generasi. Terlebih Nabi Muhammad menegaskan bahwa orang yang belajar dan mengajar Al-Qur'an adalah orang-orang terbaik. Awal munculnya tradisi keilmuan Islam disinyalir berawal dari kolaborasi antara para penghafal Al-Qur'an dan penafsir Al-Qur'an sebagai penjaga

¹⁰¹ Moeslim Abdurrahman, *Islam Transformatif*, Jakarta: Penerbit Pustaka Firdaus, hal. 44.

¹⁰² Moeslim Abdurrahman, *Islam Transformatif*, Jakarta: Penerbit Pustaka Firdaus, hal. 47

hukum agama. Hal ini diperkuat dengan ditandai munculnya *al-fuqaha as-sab'ah* dan *al-qurra' as-sab'ah*. Kelompok pertama dikenal sebagai peletak dasar ilmu-ilmu agama yang bermuara pada tradisi fikih, dan kelompok kedua bermuara pada pengembangan keilmuan Al-Qur'an melalui kajian fonetik dan linguistik yang berkembang hingga saat ini.¹⁰³ Tradisi ini pada akhirnya menyebar hingga ke Nusantara.

Proses transmisi keilmuan yang terjadi, melahirkan ulama-ulama Al-Qur'an Nusantara yang pada tahap selanjutnya menyebarkan dakwah Al-Qur'an. Beberapa ulama yang dimaksud di antaranya adalah K.H. Munawwir Krapyak, K.H. Munawwar Gresik, K.H. Said Ismail Madura.¹⁰⁴ Menurut Ahmad Fathoni, pesantren Krapyak milik KH Muhammad Munawwir merupakan perintis pembelajaran tahfiz di Indonesia. Pesantren yang berlokasi di Yogyakarta tersebut membuka kelas khusus santri *tahfizh* Al-Quran pada 1900-an, yaitu era sebelum merdeka. Munawwir pun membuat sebuah metode pengajaran Al-Qur'an agar santri

Dapat mudah menghafal kitabullah. Lebih lanjut Fathoni menandakan bahwa hampir seluruh pesantren Al-Qur'an di Jawa mempraktikkan metode pembelajaran Al-Quran yang dikembangkan Munawwir tersebut. Memerhatikan hal demikian, maka disebutkan bahwa sumbangsih KH M Munawwir dalam pelestarian pengajaran Al-Qur'an di Indonesia sangat besar.¹⁰⁵ Sejak dibukanya kelas tahfizh Al-Qur'an di Pesantren Krapyak, masyarakat pun kemudian mulai tertarik untuk menghafal Al-Qur'an. Pesantren lain pun kemudian membuka kelas yang sama. Menghafal Al-Qur'an mulai dipelajari secara khusus dengan serius.

Menurut Fathoni, eksistensi tahfizh Al-Qur'an di Indonesia makin semarak saat memasuki era Kemerdekaan 1945 hingga Musabaqah Tilawatil Quran 1981. Lembaga tahfizh Al-Qur'an mulai bermunculan di periode tersebut. Di antara lembaga tersebut yakni di kalangan pesantren seperti Pesantren Al 'Asy'ariyah Wonosobo, Jawa Tengah, milik KH Muntaha dan Pesantren Yanbu'ul Quran yang didirikan oleh KH M Arwani Amin Said.

Pada awal tahun 2000, lembaga pendidikan tahfizh Al-Qur'an, atau Pesantren Tahfizh Al-Qur'an semakin tumbuh dan berkembang seiring animo masyarakat yang meningkat secara signifikan untuk memasukan anak-anaknya ke pesantren tahfizh. Salah satu pesantren tahfizh Al-Qur'an yang secara signifikan mengalami perkembangan adalah Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an yang berpusat di Kota Tangerang. Berdiri pada sekitar tahun 2003,

¹⁰³ Abdurrahman Wahid, *Menggerakkan Tradisi*, Yogyakarta: LkiS, 2010, hal. 9

¹⁰⁴ M. Syatibi, Potret Lembaga Tahfizh DI Indoensia: Studi Tradisi Pembelajaran Tahfizh, *SUHUF: Jurnal Kajian Al-Qur'an dan Kebudayaan*, Vol.1 Tahun 2008, Jakarta: Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an Indonesia, hal. 111-133.

¹⁰⁵ Republika, *Perintis Pembelajaran Tahfizh di Indonesia*, edisi: Senin 10 Juli 2017.

pada tahun 2020 telah memiliki puluhan cabang pesantren dan memiliki ribuan unit pendidikan tahfizh dalam bentuk Rumah Tahfizh yang tersebar di seluruh pelosok Nusantara bahkan di berbagai negara di dunia. Kondisi ini tidak lain karena masyarakat yang semakin antusias untuk menghafal Al-Qur'an.

2. Perbedaan Pesantren Tahfizh dengan Pesantren Pada Umumnya

Secara sederhana, terdapat perbedaan antara pesantren tahfizh dan pesantren non-tahfizh. Walaupun demikian, penulis berpandangan bahwa antara kedua pesantren tersebut memiliki lebih banyak persamaan dibanding perbedaannya. Hal ini dikarenakan kedua pesantren tersebut sama-sama merupakan institusi pendidikan keagamaan Islam, yakni institusi pendidikan untuk mendalami khazanah keilmuan agama Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis. Perbedaan yang muncul hanyalah pada fokus pembelajaran yang diberlangsungkan.

Pada pesantren tahfizh Al-Qur'an, pembelajaran yang dilangsungkan difokuskan pada proses membaca dan menghafal Al-Qur'an, juga dibarengi dengan muatan pelajaran ilmu-ilmu agama lainnya. Yang dimaksud dengan pelajaran ilmu-ilmu agama lainnya adalah semisal fikih, tauhid, gramatika bahas Arab, logika, dan lain-lain. Ilmu-ilmu ini diajarkan kepada santri di pesantren tahfizh Al-Qur'an. Berbeda dengan pesantren tahfizh, pada pesantren non-tahfizh, santri dididik untuk mampu membaca Al-Qur'an dan tidak dilanjutkan dengan menghafalkannya, selain diajarkan berbagai disiplin ilmu-ilmu ke-Islaman lainnya.

Pelajaran pada pesantren non-tahfizh lebih fokus pada pengkajian terhadap khazanah keilmuan Islam semisal pendalaman hukum Islam (fikih), pendalaman ilmu teologi (tauhid), pendalaman ilmu gramatika Bahasa Arab, sebagai ilmu bantu dalam mempelajari agama Islam, dan ilmu-ilmu keagamaan Islam lainnya. Patut ditegaskan bahwa perbedaan yang muncul antara pesantren tahfizh dan pesantren non-tahfizh sama sekali bukanlah perbedaan dikotomis apalagi bertolak belakang. Kedua pesantren tersebut sama-sama mempelajari ilmu-ilmu keagamaan Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis.

3. Persyaratan Santri Pesantren Tahfizh

Secara faktual, sangat mungkin antara satu pesantren tahfizh dan pesantren tahfizh lainnya memberlakukan persyaratan yang berbeda-beda bagi calon santrinya. Bahkan perbedaan syarat menempuh pendidikan di pesantren tahfizh lebih kepada persyaratan yang bersifat administratif, seperti kelengkapan dokumen diri, dokumen pendidikan sebelumnya, hingga pembiayaan yang harus dipenuhi oleh calon santri. Namun secara umum, terdapat panduan yang lazim harus dipegang bagi siapa saja yang hendak berproses menghafal Al-Qur'an. Berikut adalah beberapa hal yang harus diperhatikan bagi penghafal Al-Qur'an.

Menurut Anas Ahmad Karzoon, beberapa yang harus diperhatikan oleh penghafal Al-Qur'an adalah sebagai berikut:¹⁰⁶

- a. Ikhlas
- b. Menjauhkan diri dari maksiat
- c. Pandai memanfaatkan kesempatan/waktu
- d. Memilih waktu dan tempat yang sesuai
- e. Memiliki tekad dan motivasi yang kuat
- f. Memberi perhatian yang lebih terhadap ayat-ayat yang mirip, dan lain- lain.

Beberapa syarat yang diajukan Karzoon menunjukkan kepada persyaratan yang lebih menekankan kepada hal-hal spiritual dan juga kemampuan mengatur waktu serta teknik dalam menghafal. Peneliti berpandangan bahwa ikhlas adalah hal paling prinsipil dan sangat mendasar. Hal ini dikarenakan Al-Qur'an adalah kalam Allah yang atas kehendak-Nya akan dititipkan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Oleh karenanya kebersihan hati (ikhlas) menjadi hal yang paling pertama diperhatikan bagi calon penghafal Al-Qur'an.

Selanjutnya secara lebih khusus, Rihab Muhammad Mufid Saqaqi mengajukan beberapa hal yang terkait dengan diri seorang penghafal Al-Qur'an adalah sebagai berikut:¹⁰⁷

- a. Ikhlas
- b. Bersiap diri untuk selalu membaca Al-Qur'an di setiap waktu
- c. Tidak memiliki hasrat untuk mendapatkan kedudukan di tengah masyarakat
- d. Senantiasa menaati semua petunjuk guru.

Dibanding pendapat Karzoon seperti yang lalu, pendapat Rihab juga menekankan ketaatan bagi santri kepada gurunya. Hal ini dikarenakan seorang guru diyakini telah lebih dahulu memiliki pengalaman khususnya dalam hal menghafal Al-Qur'an. Karenanya guru dipastikan akan memberikan petunjuk kepada santrinya dalam usaha menghafal Al-Qur'an. Adapun beberapa syarat bagi seseorang yang hendak mengambil sanad Al-Qur'an adalah sebagai berikut:¹⁰⁸

- a. Memiliki kesehatan jiwa dan pikiran; hal ini dimaksudkan bahwa hanya orang yang memiliki kesehatan jiwa dan pikiran yang mampu *tsiqah* dengan yang dilafalkan dan dihafalkannya.
- b. Benar-benar siap membacakan keseluruhan dari yang diijazahkan oleh

¹⁰⁶ Anas Ahmad Karzoon, *Washaya wa Fawaid li Hifzhi Al-Qur'an al-Karim*,Jedah: al-Hay'at al-Alamiyyah li Tahfizh Al-Qur'an al-Karim, 2003, hal. 9-35

¹⁰⁷ Rihab Muhammad Mufid Syaqaqi, *Hilyatu at-Tilawah fi Tajwid Al-Qur'an*,Jedah: al-Hay'at al-Alamiyyah li Tahfizh Al-Qur'an al-Karim, 2003, hal. 61-62.

¹⁰⁸ Yasir Muhammad Siyadi, *Al-Ahkam al-Fiqhiyya al-Muta'alliqat bi Marakzi Ta'limi Al-Qur'an al-Karim*, Jedah: Al-Hay'at al-Alamiyyah lil Kitab was Sunnah, 2018, hal. 63.

- guru (*muji*z).
- c. Benar-benar hafal dengan baik dan kuat terhadap yang dibacakannya kepada guru (*muji*z).

D. Tradisi Sanad Al-Qur'an

1. Peran Malaikat atas Nuzulnya Al-Qur'an

Disebutkan oleh Yasir Ibrahim Al-Mazru'i bahwa para ilmuwan muslim sepakat bahwa Jibril as telah melakukan *talaqqi* Al-Qur'an langsung kepada Allah swt. Akan tetapi para ulama berbeda pendapat dalam hal *kayfiyyat* Jibril dalam melakukan *talaqqi* kepada Allah swt. Terkait dengan ini, terdapat tiga kelompok pendapat:

Pendapat Pertama: Jibril melakukan *talqqi* Al-Qur'an kepada Allah swt secara *sima'an*. Pendapat ini didasarkan pada hadis yang diriwayatkan oleh imam Baihaki, Imam Thabari, dan Imam Ibnu Khuzaimah yang menyebutkan bahwa Nuwwas bin Sam'an menyebutkan bahwa Nabi Muhammad saw bersabda: "*Tatkala Allah swt menghendaki untuk memberikan perintah, maka Allah swt menyampaikannya dengan wahyu, maka penduduk langit terkaget-kaget karena takut kepada Allah swt, tatkala penduduk langit mendengarnya maka mereka terjungkal sujud kepada Allah swt, dan adapun yang paling pertama menengadahkan kepalanya dari sujud adalah Jibril. Maka kemudian Allah swt berfirman kepada Jibril as. Tatkala Jibril melewati langit, penduduk langit itupun bertanya kepada Jibril: "Wahai Jibril, apa yang Allah swt firmankan?". Jibril menjawab: " Kebenaran, Dialah Allah Yang Maha Luhur dan Maha Besar (الحق من ربك وهو العلي الكبير). Selanjutnya seluruh Malaikat mengucapkan seperti yang diucapkan Jibril, hingga sampailah Jibril menyampaikan wahyu dari Allah tersebut kepada yang dikehendaki Allah swt.*"¹⁰⁹

Selain hadis tersebut, terdapat hadis lain yakni sebagaimana diriwayatkan oleh Abu Hurairah bahwa Nabi Muhammad saw menyebutkan bahwa tatkala Allah swt menentukan suatu hal maka Allah swt menjadikan Malaikat tertunduk patuh. Sampai pada tahap ini, selanjutnya Al-Qur'an diturunkan kepada Nabi Muhammad saw selama 23 tahun dengan cara Jibril *me-nalqin* kepada Nabi Muhammad saw.¹¹⁰ Pola penurunan wahyu yang seperti tersebut di atas adalah juga pola diturunkannya wahyu-wahyu dari Allah kepada Nabi selain Nabi Muhammad saw.

Pendapat Kedua: pendapat yang kedua menyebutkan bahwa Jibril mengambil Al-Qur'an langsung dari *lauh mahfuzh*. Pendapat ini mendasarkan pada Q.S. Al-buruj 21 (بل هو قرآن مجيد في لوح محفوظ).

¹⁰⁹ Yasir Ibrahim Al-Mazru'i, *Awdhohu al-Dalail fi Asanid al-Qiro'at*, Kuwait: Masyru' Ri'ayat Al-Qur'an Al-Karim, 2011, hal. 55.

¹¹⁰ Q.S. An-Naml: 6, Q.S. An-Nahl: 102, Q.S. As-Syu'ara: 191-194.

Disebutkan oleh Yasir Ibrahim al-Mazru'i bahwa pendapat ini lemah, karena tidak didukung oleh dalil-dalil yang lebih *sarih*. Dukungan dalil yang lebih *sarih* sangat diperlukan karena hal ini termasuk ke dalam hal yang ghaib. Sehingga dengan sendirinya pendapat ini tertolak.

Pendapat Ketiga: pendapat ketiga menyebutkan bawah sesungguhnya makna Al-Qur'an adalah berasal dari Allah dan adapun lafazhnya adalah dari Jibril atau bahkan berasal dari Nabi Muhammad saw. Pandangan ini adalah pendapat dari mazhab Jahmiyah. Pendapat ini tidak memiliki dalil baik dalil teologis (*naqli*) maupun dalil akal (*aqli*).¹¹¹

2. Makna Sanad dan Ijazah Al-Qur'an

Istilah sanad juga sering disebut dengan istilah lain, yakni isnad. *Sanad* dalam bahasa Arab berarti penyandaran sesuatu pada sesuatu yang lain.¹¹² Adapula yang mengartikan *sanad* sama dengan *mu'tamad* berarti terpercaya atau dapat dijadikan pegangan. Di dalam konteks Al-Qur'an, pada dasarnya istilah *sanad* dan *ijazah* dalam pandangan ulama Al-Qur'an memiliki makna sama. Ketika ulama Al-Qur'an menyebutkan bahwa seseorang memiliki sanad, maka memiliki makna bahwa orang tersebut memiliki ijazah Al-Qur'an. Demikian sebaliknya jika disebut bahwa seseorang berijazah Al-Qur'an maka berarti ia memiliki sanad.¹¹³ *Ijazah* dimaknai secara harfiah sebagai *mbolehkan* atau memberikan kepadanya (wewenang).¹¹⁴

Secara bahasa, sebagaimana disebut dalam *Tajul 'Arus* Imam Az- Zabidi dan *Lisan al-Arab*, *sanad* berarti gundukan tanah yang terdapat di atas gunung atau di lembah.¹¹⁵ Secara istilah, Sayyid Muhammad Wald Abdullah di dalam *Al-Sanad Al-Qur'aniy: Dirasatan wa Ta'shil al-Sanad al-Syanqithi Namudzajan* menyebutkan bahwa istilah sanad berarti *thariq* (jalan) yang menghantarkan/menyambungkan seseorang kepada Al- Qur'an.¹¹⁶ Kaitan makna bahasa dan istilah terkait kata sanad adalah bahwa seseorang yang memiliki sanad maka ia akan memiliki kedudukan yang lebih tinggi, karena ia memiliki persambungan yang jelas kepada Al- Qur'an melalui Nabi Muhammad saw. Sanad merupakan sesuatu yang sangat penting dalam upaya menjaga syariat dari penyimpangan. Hal ini karena dengan sanad yang

¹¹¹ Yasir Ibrahim Al-Mazru'i, *Awdhohu al-Dalail fi Asanid al-Qiro'at*, Kuwait: Masyru' Ri'ayat Al-Qur'an Al-Karim, 2011, hal. 55.

¹¹² Abi al Husain ibn Faris Ibn Zakaria, *Maqayis al Lughah*, Beirut: Dar alFikr, tt, hal. 105

¹¹³ Sayyid Muhammad Wald Abdullah, *Al-Sanad Al-Qur'aniy: Dirasatan wa Ta'shil al-Sanad al-Syanqithi Namudzajan*, Libanon: Daar Kutub al-Ilmiyyah, 2011, hal.

¹¹⁴ Abu Manshur Al-Azhari, *Tahdzib al-Lughah*.

¹¹⁵ Sebagaimana dikutip oleh Sayyid Muhammad Wald Abdullah, *Al-Sanad Al-Qur'aniy: Dirasatan wa Ta'shil al-Sanad al-Syanqithi Namudzajan*, Libanon: Daar Kutub al-Ilmiyyah, 1971, hal. 14-15.

¹¹⁶ Sayyid Muhammad Wald Abdullah, *Al-Sanad Al-Qur'aniy: Dirasatan wa Ta'shil al-Sanad al-Syanqithi Namudzajan*, Libanon: Daar Kutub al-Ilmiyyah, 1971, hal. 14.

jelas, maka syariat agama akan diwariskan kepada generasi berikutnya secara benar, dan jika tidak memiliki sanad yang jelas, maka pengaburan dan bahkan penyelewengan syariat agama dapat terjadi.

Adapun istilah *ijazah* memiliki arti *syahadah* atau sertifikat dari pemberi ijazah (*mujiz*) kepada penerima ijazah (*mujaz*) dalam hal membaca Al-Qur'an.¹¹⁷ Ijazah Al-Qur'an dengan demikian merupakan *syahadah* (secara bahasa berarti persaksian, yang selanjutnya dituangkan dalam lembar sertifikat) yang diberikan oleh guru (Syeikh) kepada muridnya yang benar-benar telah membacakan Al-Qur'an di luar kepala (hafal) sesuai dengan ketentuan tajwid dan *mutqin*, sekaligus memiliki kemampuan untuk menjadi *muqri*.¹¹⁸

Yasir Ibrahim Al-Mazru'i juga menyebutkan bahwa ilmu isnad merupakan ilmu yang sangat langka yang dikhususkan untuk umat muslim, khususnya dalam kaitannya dengan Al-Qur'an maupun hadis, dan bahkan terkait ilmu secara keseluruhan. Yasir menegaskan bahwa tradisi sanad merupakan *sunah yang muakkadah*.¹¹⁹ Ibnul Mubarak menyebutkan bahwa sesungguhnya sanad adalah bagian dari agama, tanpa ketentuan sanad setiap orang akan mengatakan apapun yang dikehendakinya. Hal ini menunjukkan signifikansi sanad Al-Qur'an (dan sanad dalam semua keilmuan lainnya) sangat besar. Disebutkan juga bahwa tradisi sanad dalam Al-Qur'an lebih dahulu muncul dibanding dalam tradisi hadis. Pada akhirnya sanad disebut sebagai kelebihan dan keutamaan yang dimiliki oleh umat sekarang.¹²⁰ Sebagaimana posisi Al-Qur'an yang sangat tinggi bagi umat muslim, maka mengkaji mengenai *sanad* Al-Qur'an adalah sangat dibutuhkan.

3. Asal-muasal Sanad

Sebagaimana pada bagian terdahulu disebut, bahwa Al-Qur'an Allah turunkan kepada Nabi Muhammad dengan perantara Malaikat Jibril. Ketika itu, persambungan antara Nabi Muhammad, Malaikat Jibril, dan Allah swt belum dikenal dengan istilah sanad. Pada tahap selanjutnya, persambungan yang demikian menjadi sesuatu yang harus dilakukan oleh yang memelajari Al-Qur'an dan selanjutnya persambungan yang demikian dikenal dengan istilah sanad. Adapun tata cara mengambil sanad dan deskripsi jalur sanad yang bersambung kepada Nabi Muhammad adalah sebagai berikut:¹²¹

¹¹⁷ Muhammad bin Fauzan bin Hamd al-'Umr, *Ijazat al-Qurro'*, Riyadh

¹¹⁸ Yasir Ibrahim Al-Mazru'i, *Awdhohu al-Dalail fi Asanid al-Qiro'at*, Kuwait: Masyru' Ri'ayat Al-Qur'an Al-Karim, 2011, hal. 17.

¹¹⁹ Yasir Ibrahim Al-Mazru'i, *Awdhohu al-Dalail fi Asanid al-Qiro'at*, Kuwait: Masyru' Ri'ayat Al-Qur'an Al-Karim, 2011, hal. 259.

¹²⁰ Sayyid Muhammad Wald Abdullah, *Al-Sanad Al-Qur'aniy: Dirasatan wa Ta'shil al-Sanad al-Syanqithi Namudzajan*, Libanon: Daar Kutub al-Ilmiyyah, 1971, hal. 19.

¹²¹ Sayyid Muhammad Wald Abdullah, *Al-Sanad Al-Qur'aniy: Dirasatan wa Ta'shil al-Sanad al-Syanqithi Namudzajan*, Libanon: Daar Kutub al-Ilmiyyah, 1971, hal. 28

- a. Nabi Muhammad membaca Al-Qur'an kepada Jibril.
- b. Nabi Muhammad meminta Ubay bin Ka'ab untuk membacakan (*tasmi'*) Al-Qur'an kepada Nabi Muhammad saw. Permintaan Nabi kepada Ubay menyimpan makna pengajaran bagi semua orang tentang tata cara belajar Al-Qur'an. Dalam hal pemberian ijazah Al-Qur'an, seorang guru akan meminta muridnya membacakan keseluruhan Al-Qur'an secara sempurna.
- c. Nabi Muhammad saw meminta para sahabat untuk belajar Al-Qur'an kepada sahabat-sahabat yang dipilihnya. Mengenai sahabat yang dipilih Nabi sebagai rujukan dalam belajar Al-Qur'an, Nabi menyebut empat sahabat yakni Abdullah bin Masud, Salim, Ubay bin Ka'ab, dan Muadz bin Jabal. Hal ini menunjukkan bahwa mempelajari Al-Qur'an tidak dapat dilakukan kepada setiap orang, namun harus benar-benar kepada orang-orang yang memiliki kualifikasi memadai.
- d. Nabi Muhammad saw menyebutkan bahwa siapa saja yang ingin membaca Al-Qur'an dengan bacaan sebagaimana Al-Qur'an diturunkan, maka bacalah sebagaimana bacaan Abdullah bin Mas'ud. Di dalam hadis lain juga disebutkan bahwa Nabi menegaskan sebaik-baik bacaan Al-Qur'an adalah bacaannya Ubay bin Ka'ab. Pernyataan Nabi ini menunjukkan pemberian ijazah dari Nabi kepada Abdullah bin Masud dan Ubay bin Ka'ab.
- e. Nabi Muhammad memerintahkan para sahabat agar membaca Al-Qur'an sebagaimana Al-Qur'an diajarkan oleh Nabi. Oleh karenanya, jika di tengah masyarakat ditemukan adanya perbedaan, maka akan segera dirujuk kepada Nabi Muhammad saw untuk mendapatkan kepastian.
- f. Terdapat riwayat tentang peristiwa antara Umar bin Khatab dan Hisyam bin Hakim. Umar bin Khatab menyampaikan bahwa Hisyam bin Hakim membaca surat Al-Furqan dengan bacaan tidak seperti yang Nabi ajarkan kepada Umar. Lalu Umar bergegas menemui Nabi dan menyampaikan kejadian yang ditemuinya. Lalu Nabi meminta Umar membacakan sebagaimana bacaan Hisyam. Nabi kemudian membenarkan bacaan Hisyam, dan menegaskan bahwa seperti itulah Al-Qur'an diturunkan. Nabi pun menegaskan sesungguhnya Al-Qur'an diturunkan dengan tujuh *huruf* (ragam bacaan), maka bacalah Al-Qur'an dengan cara yang kalian pandang mudah. Yang dilakukan Umar adalah cara sahabat Nabi dalam menjaga tata cara membaca Al-Qur'an. Jika didapati di tengah masyarakat ada cara baca Al-Qur'an yang berbeda, maka para sahabat akan langsung mengembalikannya kepada Nabi Muhammad.
- g. Umar bin Khatab tatkala melaksanakan proyek pengumpulan Al-Qur'an, ia mengumumkan kepada masyarakat bahwa barang siapa yang melakukan *talaqqi* kepada Nabi Muhammad, maka datanglah kepada kami dan turut sertakan dua orang saksi. Hal ini menunjukkan betapa Umar menjaga kehati-hatian dalam melakukan pengumpulan Al-Qur'an.

Berbagai riwayat di atas, menunjukkan penjagaan yang sangat ketat terkait dengan pihak-pihak yang terlibat dalam persambungan sanad Al-Qur'an. Hal ini tidak lain karena kejelasan sanad Al-Qur'an adalah hal yang sangat mendasar harus dipastikan validitasnya.

4. Urgensi Sanad Menurut Ulama

Landasan utama dari urgensi sanad adalah ayat ke 32 Surat Fathir/35:

ثُمَّ أَوْرَثْنَا الْكِتَابَ الَّذِينَ اصْطَفَيْنَا مِنْ عِبَادِنَا فَمِنْهُمْ ظَالِمٌ لِنَفْسِهِ وَمِنْهُمْ مُقْتَصِدٌ وَمِنْهُمْ سَابِقٌ بِالْخَيْرَاتِ بإِذْنِ اللَّهِ ذَلِكَ هُوَ الْفَضْلُ الْكَبِيرُ ﴿٣٢﴾

Kemudian Kitab itu Kami wariskan kepada orang-orang yang Kami pilih di antara hamba-hamba Kami, lalu di antara mereka ada yang menzalimi diri sendiri, ada yang pertengahan dan ada (pula) yang lebih dahulu berbuat kebaikan dengan izin Allah. Yang demikian itu adalah karunia yang besar.

Selanjutnya hadis Rasulullah saw yang dikeluarkan oleh Imam Abu Daud, Imam Tirmidzi, Imam Ibnu Majah, Imam Ad-Darimi, Imam Ibnu Hibban, Imam Al-Baghawi, Imam al-Bayhaqi, dan Imam al-Bazzar. Nabi menyebutkan:¹²²

إِنَّ الْعُلَمَاءَ هُمْ وَرَثَةُ الْأَنْبِيَاءِ وَإِنَّ الْأَنْبِيَاءَ لَمْ يُوْرَثُوا دِينَارًا وَلَا دِرْهَمًا وَإِنَّمَا وَرَثُوا الْعِلْمَ فَمَنْ أَخَذَ بِهِ أَخَذَ بِحِطِّ وَافِرٍ.

Secara singkat, hadis tersebut berarti bahwa ulama adalah pewaris para Nabi. Sedangkan para Nabi tidak mewariskan harta benda, namun mereka mewariskan ilmu. Maka siapa yang mendalami ilmu maka ia mendapat warisan para Nabi.

Selain itu, terdapat hadis juga yang dikeluarkan oleh Imam Ahmad, Imam Abu Daud, Imam Ibnu Hibban, Imam Hakim, Imam Khatib al-Baghdadi, Imam Baihaqi, Imam Bazzar, dan Imam Thabrani di dalam Kitab Al-Kabir, bahwa Rasulullah menyebutkan:¹²³

تَسْمَعُونَ وَيُسْمَعُ مِنْكُمْ وَيُسْمَعُ مِمَّنْ سَمِعَ مِنْكُمْ.

¹²² Sebagaimana dikutip oleh As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, *Al-Halaqaat al-Mudhiat min Silsilati Asanidi al-Qira'at*, Riyad: Al-Jam'iyah al-Khairiyah Li Tahfizh Al-Qur'an al-Karim, 2002, hal. 43

¹²³ Sebagaimana dikutip oleh As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, *Al-Halaqaat al-Mudhiat min Silsilati Asanidi al-Qira'at*, Riyad: Al-Jam'iyah al-Khairiyah Li Tahfizh Al-Qur'an al-Karim, 2002, hal. 43

Hadis ini semakin jelas menyebutkan bahwa persambungan sanad yang jelas adalah hal yang telah dipesankan oleh Nabi Muhammad. Nabi menyebut: kalian menyimak dari diriku, dan selanjutnya orang-orang akan menyimak dari kalian, dan kelak selanjutnya orang-orang akan menyimak dari orang-orang yang menyimak dari kalian. Menurut As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, menjaga orisinalitas sanad Al-Qur'an adalah dalam rangka menjaga kemurnian Al-Qur'an itu sendiri. Ketersambungan sanad juga adalah satu syarat utama diterimanya suatu bacaan Al-Qur'an, selain dua syarat lainnya yakni berkesesuaian dengan *rasm* mushaf dan berkesesuaian dengan kaidah bahasa.¹²⁴

Tradisi sanad disebut-sebut oleh para ulama merupakan tradisi yang membedakan umat muslim dengan umat lainnya. Disebutkan, dengan tradisi sanad adalah keutamaan yang dimiliki oleh umat Islam. Oleh karenanya, berikut pendapat beberapa ulama terkait urgensi dan keutamaan dari tradisi sanad:

- a. Sufyan Ats-Tsauroi menyebutkan bahwa tradisi sanad adalah senjata umat muslim. Dimaksudkan bahwa dengan tradisi sanad yang ada, umat muslim akan dapat dengan mudah menunjukkan orisinalitas ajaran agamanya, dan dengan begitu kebenaran ajaran agama Islam akan nampak jelas dan tidak dapat dibantah.¹²⁵
- b. Imam Ibnul Mubarak menyebutkan bahwa tradisi sanad adalah bagian dari agama itu sendiri. Tanpa kejelasan sanad, maka setiap orang akan dapat mengatakan apa saja yang dikehendakinya.¹²⁶
- c. Muhammad bin Muhammad bin Muhammad bin Ali bin Yusuf Al- Jazari bahkan menyebutkan bahwa dikarenakan kejelasan sanad adalah syarat kesahihan cara membaca Al-Qur'an, maka mengetahui sejarah para tokoh *qira'at* menjadi sesuatu yang sangat dibutuhkan, sebagaimana dalam tradisi hadis yang memandang sangat penting mengetahui para *rijal* hadis.¹²⁷

5. Maafaat Sanad Al-Qur'an Bagi Kehidupan

Di dalam kehidupan sehari-hari, sanad memiliki urgensi yang sangat besar. Dengan sanad yang jelas, maka agama dengan semua syariatnya akan

¹²⁴ As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, *Fitnatu al-Asanid wal Ijazat Al-Qur'aniyyah*, Thanta: Daarusahabat lit Turats, 2011, hal. 25.

¹²⁵ Imam Ibnu Hibban di dalam *Al-Majruhin*, hal. 8 sebagaimana dikutip oleh As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, *Al-Halaqaat al-Mudhiat min Silsilati Asanidi al-Qira'at*, Riyad: al-Jam'iyyah al-Khairiyyah Li Tahfizh Al-Qur'an al-Karim, 2002, hal. 43

¹²⁶ Mukadimah dalam *Sahih Muslim*, sebagaimana dikutip oleh As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, *Al-Halaqaat al-Mudhiat min Silsilati Asanidi al-Qira'at*, Riyad: AL- Jam'iyyah al-Khairiyyah Li Tahfizh Al-Qur'an al-Karim, 2002, hal. 43

¹²⁷ Sebagaimana dikutip oleh As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, *Al-Halaqaat al-Mudhiat min Silsilati Asanidi al-Qira'at*, Riyad: AL-Jam'iyyah al-Khairiyyah Li Tahfizh Al-Qur'an al-Karim, 2002, hal. 44.

dapat dijaga orisinilitasnya. Kejelasan sanad akan menjadikan setiap informasi yang ada dapat ditelusuri sumbernya, sehingga tidak dapat menyandarkan informasi apapun kepada siapapun kecuali benar adanya. Kejelasan sanad juga akan menjadikan setiap orang lebih berhati-hati jika akan mengutip informasi, mengambil informasi, membagikan informasi, apalagi memercayai informasi. Informasi apapun yang tersedia, dengan prinsip kejelasan sanad, akan menjadikan setiap orang dapat terhindar dari menyandarkan sesuatu kepada yang tidak sebenarnya. Terlebih jika informasi tersebut terkait dengan agama. Beberapa ulama menyebutkan betapa sanad adalah hal yang sangat penting. Imam Hamd bin Sirin (wafat 110 H) menyatakan bahwa ilmu tentang sanad adalah agama. Karena perhatikanlah dari siapa seseorang memelajari agama. Ibnu Syihab Muhammad bin Muslim (wafat 124 H) menyatakan jika seseorang menyampaikan sesuatu, tunjukkanlah *sanad*-nya. Sufyan bin Said Al-Tsauri menyatakan bahwa *sanad* laksana pedangnya seorang muslim. Maka jika seorang muslim tidak memiliki *sanad*, maka dengan apa ia akan berperang. Selanjutnya Imam Malik bin Anas menandaskan bahwa ilmu tentang *sanad* laksana daging dan darah seseorang, dan akan dipertanyakan di akhirat. Imam Ahmad bin Hambal juga berpendapat bahwa mencari sanad adalah tradisi ulama salaf.¹²⁸

Tradisi sanad adalah tradisi yang hanya dimiliki umat Islam, dan merupakan *mazaya* (kekhususan dan kelebihan) yang dimiliki umat Islam.¹²⁹ Seseorang yang telah memiliki sanad Al-Qur'an, yang berarti ia telah memiliki kemampuan yang memadai terkait dengan Al-Qur'an, sejatinya ia lebih berhak mengajarkan Al-Qur'an dibanding yang belum memiliki sanad Al-Qur'an. Seseorang yang memiliki sanad Al-Qur'an berarti ia memiliki kejelasan persambungannya dengan Nabi Muhammad saw. Selain itu, seseorang yang memiliki sanad Al-Qur'an ia lebih berhak menjadi imam dalam salat, karena ia memiliki kemampuan Al-Qur'an yang lebih baik.

¹²⁸ Sayyid Muhammad Wald Abdullah, *Al-Sanad Al-Qur'aniy: Dirasatan wa Ta'shil al-Sanad al-Syanqithi Namudzajan*, Libanon: Daar Kutub al-Ilmiyyah, 1971, hal. 18.

¹²⁹ Sayyid Muhammad Wald Abdullah, *Al-Sanad Al-Qur'aniy: Dirasatan wa Ta'shil al-Sanad al-Syanqithi Namudzajan*, (Libanon: Daar Kutub al-Ilmiyyah, 1971) hlm: 18.

BAB III

KEBIJAKAN DAN PENGEMBANGAN SDM

GURU TAHFIDZ

Pada bagian ini, secara berurutan akan diuraikan secara teoretik terkait seluk beluk kebijakan, manajemen pengembangan sumber daya manusia, dan diakhiri dengan kajian mengenai guru, khususnya guru tahfizh Al-Qur'an. Studi terkait tiga hal ini dipandang penting untuk menjadi landasan teoretik dalam penelitian yang dilakukan. Sebagaimana disebut pada bagian terdahulu, bahwa penelitian ini menelusuri kebijakan-kebijakan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia guru tahfizh Al-Qur'an dan kaitannya dengan tradisi sanad Al-Qur'an yang dikembangkan di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

A. Studi tentang Kebijakan

Menurut Nanang Fatah, kajian resmi mengenai kebijakan publik atau ilmu kebijakan muncul pada tahun 1960 dengan tujuan membantu pemerintah dalam tugas-tugas mengembangkan kebijakan. Sejarah konsep ilmu kebijakan ditemukan dalam pembangunan negara-negara yang ekonominya sejahtera. Secara ringkas, tujuan ilmu kebijakan adalah untuk menentukan secara teknis serangkaian kegiatan yang terbaik untuk diadopsi agar dapat mengimplementasikan keputusan dalam rangka mencapai tujuan.¹

¹ Nanang Fatah, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012. Hal. 133

1. Makna dan Hakikat Kebijakan

Kebijakan merupakan istilah yang memiliki cakupan sangat luas. Kata “*policy*” yang berarti mengurus masalah atau kepentingan umum, atau berarti juga administrasi pemerintah.² Istilah kebijakan (*policy*) sering kali dicampuradukkan dengan kebijaksanaan (*wisdom*).³ Kedua istilah ini memang hampir sama dari segi pengucapan. Namun sebenarnya kedua istilah ini mempunyai makna yang sangat jauh berbeda. Kebijakan didasari oleh pertimbangan akal dalam proses pembuatannya. Akal manusia merupakan unsur yang dominan di dalam mengambil keputusan dari berbagai opsi dalam pengambilan keputusan kebijakan. Sedangkan kebijaksanaan lebih terpengaruh faktor emosional dalam prosesnya. Suatu kebijaksanaan bukan berarti tidak mengandung unsur-unsur rasional di dalamnya. Barangkali faktor-faktor tersebut belum tercapai pada saat itu atau merupakan intuisi.

Kebijakan di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai kepandaian, kemahiran, kebijaksanaan, rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis dasar dan dasar rencana dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak oleh pemerintah, organisasi dan sebagainya sebagai pernyataan cita-cita, prinsip atau maksud sebagai garis pedoman untuk manajemen dalam mencapai sasaran.⁴ Secara ringkas, kebijakan merujuk pada semua wilayah tindakan pemerintah atau pihak manapun yang berwenang mengeluarkan kebijakan yang membentang dari kebijakan ekonomi hingga kebijakan yang biasanya merujuk pada rubrik kebijakan sosial termasuk pendidikan.

Hogwood dan Gun sebagaimana dikutip Nanang Fatah membedakan kebijakan sebagai label untuk bidang kegiatan. Kebijakan sebagai suatu ekspresi umum dari tujuan umum atau keadaan yang diinginkan. Kebijakan sebagai proposal khusus, kebijakan sebagai keputusan pemerintah, kebijakan sebagai otorisasi formal, dan kebijakan sebagai program.⁵ Adapun menurut Duke dan Canady, istilah kebijakan memiliki delapan arah makna, meliputi: 1) kebijakan sebagai penegasan maksud dan tujuan, 2) kebijakan sebagai sekumpulan keputusan lembaga yang digunakan untuk mengatur, mengendalikan, mempromosikan, melayani, dan lain-lain pengaruh dalam lingkup kewenangannya, 3) kebijakan sebagai suatu panduan tindakan diskresional, 4) kebijakan sebagai suatu strategi yang diambil untuk memecahkan masalah, 5) kebijakan sebagai perilaku yang bersanksi, 6)

² H.M. Hasbullah, *Kebijakan Pendidikan: dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, hal. 37.

³ H.A.R Tilaar dan Riant Nugroho, *Kebijakan Pendidikan: Pengantar Untuk Memahami Kebijakan Pendidikan dan kebijakan Pendidikan Sebagai Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, hal. 16.

⁴ Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008, hal. 198.

⁵ Nanang Fatah, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013, hal. 135

kebijakan sebagai norma perilaku dengan ciri konsistensi, dan keteraturan dalam beberapa bidang tindakan substansif, 7) kebijakan sebagai keluaran sistem pembuatan kebijakan, 8) kebijakan sebagai pengaruh pembuatan kebijakan, yang menunjuk pada pemahaman khalayak sasaran terhadap implementasi sistem.⁶ Selain itu Koontz dan O'Donell mengemukakan bahwa kebijakan adalah pernyataan atau pemahaman umum yang mempedomani pemikiran dalam mengambil keputusan yang memiliki esensi batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan.⁷

Secara umum, berbagai pendapat mengenai kebijakan di atas dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah kepandaian, kemahiran, rangkaian konsep, dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan didasarkan pada suatu ketentuan dari pimpinan yang berbeda dari aturan yang ada dan dikenakan seseorang karena adanya alasan yang dapat diterima seperti untuk tidak memberlakukan aturan yang berlaku karena suatu alasan yang kuat. Implikasi dari kebijakan yang diambil mempersyaratkan dua hal. Pertama, sekelompok persoalan dengan karakteristik tertentu. Kedua, implikasi dari karakteristik pembuatan kebijakan sebagai suatu proses.

Jika dilihat dari sudut pembangunan pendidikan, maka implikasi kebijakan pendidikan adalah upaya peningkatan taraf dan mutu kehidupan bangsa dalam mengembangkan kebudayaan nasional, karenanya dalam pengambilan keputusan selalu ditemukan problem. Kebijakan dalam konteks ini adalah kebijakan yang terkait dengan masalah pendidikan. Pendidikan merupakan proses tanpa akhir yang diupayakan oleh siapa pun. Dilihat dari makna sempitnya, pendidikan identik dengan sekolah. Pendidikan merupakan segala pengaruh yang diupayakan sekolah terhadap anak yang diserahkan kepada pihak sekolah agar mempunyai kemampuan kognitif dan kesiapan mental yang sempurna dan kesadaran yang berguna bagi mereka untuk hidup di tengah masyarakat, menjalin hubungan sosial, dan memikul tanggung jawab sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial.⁸

Sekolah dan juga pesantren sebagai lembaga pendidikan harus menjadi tempat berlangsungnya proses rekayasa perubahan tingkah laku. Institusi pendidikan semacam sekolah atau pesantren hendaknya dirancang seperti halnya dengan para insinyur yang bekerja merancang mesin yang canggih. Sekolah dan pesantren sebagai medium berlangsungnya proses rekayasa perubahan tingkah laku harus didasarkan pada kurikulum yang dirancang secara ilmiah dan bentuk-bentuk kegiatannya harus diorganisasikan dengan penuh perhatian dan dilaksanakan dengan penuh disiplin.

⁶ Mudjia Rahardjo, *Pemikiran Kebijakan Pendidikan Kontemporer*, Malang: UIN Maliki Press, 2010, hal. 3

⁷ Syaiful Syagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2008, hal.97.

⁸ Nurani Soyomukti, *Teori-teori Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2010, hal. 41

2. Tahap Pengambilan Kebijakan

Secara singkat, beberapa tahapan dalam pengambilan kebijakan adalah sebagai berikut:⁹

- a. *Definition*; yakni mendefinisikan masalah sebagai tahap awal dari proses pengambilan kebijakan publik. Manusia menghadapi masalah karena ada kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi. Masalah publik sangatlah kompleks, pembuat kebijakan sering mengalami kesulitan membedakan antara masalah dan akibat dari masalah.
- b. *Aggregation*; dimaknai sebagai tahap mengumpulkan orang-orang yang mempunyai pikiran sama dengan pembuat kebijakan. Atau memengaruhi orang-orang agar berpikiran sama terhadap jalan keluar suatu masalah.
- c. *Organization*, yakni mengorganisasikan orang berhasil dikumpulkan ke dalam wadah organisasi formal maupun informal.
- d. *Representation*, mengajak kumpulan orang berpikiran sama terhadap masalah untuk memengaruhi pembuat kebijakan agar masalah tersebut dapat diakses ke agenda setting.
- e. *Agenda Setting*, terpilihnya suatu masalah ke dalam agenda pembuat kebijakan.
- f. *Formulation*, tahap yang paling kritis, karena masalah dapat diredefinisi dan memperoleh solusi yang tidak populer di masyarakat karena kepentingan kelompok mayor dari para pembuat kebijakan. Hal ini disebabkan interaksi para pembuat kebijakan yang dilakukan melalui negosiasi, bargaining, responsifitas, dan kompromi dalam memilih alternatif. Formulasi juga membahas siapa yang melaksanakan dan bagaimana cara melaksanakan.
- g. *Legitimation*, proses pengesahan dari alternatif yang terpilih sebagai keputusan pengambilan kebijakan.

Selain dari pada itu, pendapat sedikit berbeda diajukan oleh William Dunn. Ia berpandangan bahwa tahapan di dalam mengambil kebijakan adalah sebagai berikut:¹⁰

a. Identifikasi Masalah dan Kebutuhan

Tahap pertama dalam perumusan kebijakan sosial adalah mengumpulkan data mengenai permasalahan sosial yang dialami masyarakat dan mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan masyarakat yang belum terpenuhi.

b. Analisis Masalah dan Kebutuhan

⁹ Hayat, ed. *Reformasi Kebijakan Publik Prespektif Makro dan Mikro*, Jakarta: Kencana 2018, hal. 108

¹⁰ William N. Dunn, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2018.

Tahap berikutnya adalah mengolah, memilah dan memilih data mengenai masalah dan kebutuhan masyarakat yang selanjutnya dianalisis dan ditransformasikan ke dalam laporan yang terorganisasi.

c. Penginformasian Rencana Kebijakan

Hal ini didasarkan pada laporan hasil analisis disusunlah rencana kebijakan. Rencana ini kemudian disampaikan kepada berbagai sub-sistem masyarakat yang terkait dengan isu-isu kebijakan sosial untuk memperoleh masukan dan tanggapan.

d. Perumusan Tujuan Kebijakan

Setelah mendapat berbagai saran dari masyarakat dilakukanlah berbagai diskusi dan pembahasan untuk memperoleh alternatif-alternatif kebijakan.

e. Pemilihan Model Kebijakan

Pemilihan model kebijakan dilakukan terutama untuk menentukan pendekatan, metoda dan strategi yang paling efektif dan efisien mencapai tujuan-tujuan kebijakan.

f. Penentuan Indikator Sosial

Agar pencapaian tujuan dan pemilihan model kebijakan dapat terukur secara objektif, maka perlu dirumuskan indikator-indikator sosial yang berfungsi sebagai acuan, ukuran atau standar bagi rencana tindak dan hasil-hasil yang akan dicapai.

g. Membangun Dukungan dan Legitimasi Publik

Tugas pada tahap ini adalah menginformasikan kembali rencana kebijakan yang telah disempurnakan. Selanjutnya melibatkan berbagai pihak yang relevan dengan kebijakan, melakukan lobi, negosiasi dan koalisi dengan berbagai kelompok-kelompok masyarakat agar tercapai konsensus dan kesepakatan mengenai kebijakan sosial yang akan diterapkan.

3. Implementasi Kebijakan

Pakar yang lebih awal mencurahkan perhatian dan gagasan terhadap masalah implementasi ialah Douglas R. Bunker di depan forum *the American Association for the Advancement of Science* pada tahun 1970.¹¹ Bahkan Eugene Bardach mengakui bahwa pada forum itu untuk pertama kali disajikan secara konseptual mengenai proses implementasi kebijakan sebagai suatu fenomena sosial politik, atau yang lazim disebut *political game* sekaligus sebagai era pertama dari studi implemementasi kebijakan. Konsep implementasi semakin marak dibicarakan seiring dengan banyaknya pakar yang memberikan kontribusi pemikiran tentang implementasi kebijakan sebagai salah satu tahap dari proses kebijakan.¹² Informasi tersebut menunjukkan bahwa studi secara serius tentang implementasi masih sangat baru.

¹¹ Jack Rabin, *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*, Taylor & Francis Group, LLC USA, 2005. Hal. 209

¹² Haedar Akib, *Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, dan Bagaimana*, Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No. 1 Tahun 2010, hal. 1

Wahab dan beberapa penulis menempatkan tahap implementasi kebijakan pada posisi yang berbeda, namun pada prinsipnya setiap kebijakan publik selalu ditindak-lanjuti dengan implementasi kebijakan. Implementasi dianggap sebagai wujud utama dan tahap yang sangat menentukan dalam proses kebijakan.¹³ Pandangan tersebut dikuatkan oleh George Edwards bahwa tanpa implementasi yang efektif keputusan pembuat kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi kebijakan merupakan aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan output atau outcomes bagi masyarakat.¹⁴

Menurut Akib Haedar, pemahaman umum mengenai implementasi kebijakan dapat diperoleh dari pernyataan Grindle bahwa implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu. Proses implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap dan disalurkan untuk mencapai sasaran.¹⁵ Implementasi kebijakan menghubungkan antara tujuan kebijakan dan realisasinya dengan hasil kegiatan.

Deskripsi sederhana tentang konsep implementasi dikemukakan oleh Lane bahwa implementasi sebagai konsep dapat dibagi ke dalam dua bagian yakni implementasi merupakan persamaan fungsi dari maksud, output dan outcome. Berdasarkan deskripsi tersebut, formula implementasi merupakan fungsi yang terdiri dari maksud dan tujuan, hasil sebagai produk, dan hasil dari akibat. Selanjutnya, implementasi merupakan persamaan fungsi dari kebijakan, formator, implementor, inisiator, dan waktu. Penekanan utama kedua fungsi ini adalah kepada kebijakan itu sendiri, kemudian hasil yang dicapai dan dilaksanakan oleh implementor dalam kurun waktu tertentu.¹⁶

T. B. Smith menegaskan bahwa ketika kebijakan telah dibuat, kebijakan tersebut harus diimplementasikan dan hasilnya sedapat mungkin sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pembuat kebijakan.¹⁷ Jika divisualisasikan akan terlihat bahwa suatu kebijakan memiliki tujuan yang jelas sebagai wujud orientasi nilai kebijakan. Tujuan implementasi kebijakan diformulasi

¹³ Solichin A. Wahab, *Analisis Kebijakan: dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1991. Hal. 117. Disebutkan juga oleh Thomas A. Birkland, *An Introduction to the Policy Process*, New York: M.E Sharpe Inc., Armonk. 2001. Hal. 177.

¹⁴ George Edward III, *Public Policy Implementing*. London: Jai Press Inc. 1984. Hal: 1

¹⁵ Haedar Akib, *Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, dan Bagaimana*, Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No. 1 Tahun 2010, hal. 2

¹⁶ Haedar Akib, *Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, dan Bagaimana*, Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No. 1 Tahun 2010, hal. 2

¹⁷ Robert T. Nakamura and Frank Smallwood, *The Politics of Policy Implementation*, New York: St. Martin Press, 1980. Hal: 2.

ke dalam program aksi dan proyek tertentu yang dirancang dan dibiayai. Program dilaksanakan sesuai dengan rencana. Implementasi kebijakan atau program dipengaruhi oleh isi kebijakan dan konteks implementasi. Keseluruhan implementasi kebijakan dievaluasi dengan cara mengukur luaran program berdasarkan tujuan kebijakan. Luaran program dilihat melalui dampaknya terhadap sasaran yang dituju baik individu dan kelompok maupun masyarakat. Luaran implementasi kebijakan adalah perubahan dan diterimanya perubahan oleh kelompok sasaran.¹⁸

Ada berbagai cara yang digunakan oleh pelaksana kebijakan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Salah satu caranya adalah dengan mengembangkan kerangka pikir yang dibangun sendiri atau dengan cara mereplikasi, meng-kombinasi atau mensinergikan, dan mengembangkan pendapat para pakar mengenai model implementasi kebijakan. Mengacu pada pendapat Edward III mengenai kriteria penting dalam implementasi kebijakan, dapat dikemukakan empat faktor sebagai sumber masalah sekaligus prakondisi bagi keberhasilan proses implementasi, yakni komunikasi, sumber daya, sikap birokrasi atau pelaksana dan struktur organisasi, termasuk tata aliran kerja birokrasi.¹⁹

Komunikasi suatu program hanya dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang di-sampaikan. Sumber daya, meliputi empat komponen yaitu staf yang cukup (jumlah dan mutu), informasi yang dibutuhkan guna pengambilan keputusan, kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas atau tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan. Disposisi atau sikap pelaksana merupakan komitmen pelaksana terhadap program. Struktur birokrasi didasarkan pada prosedur operasional standar yang mengatur tata aliran pekerjaan dan pelaksanaan kebijakan.

Jaminan kelancaran implementasi kebijakan adalah diseminasi yang dilakukan secara baik. Syarat pengelolaan diseminasi kebijakan ada empat, yakni: 1) adanya respek anggota masyarakat terhadap otoritas pemerintah untuk menjelaskan perlu-nya secara moral mematuhi undang-undang yang dibuat oleh pihak berwenang; 2) adanya kesadaran untuk menerima kebijakan. Kesadaran dan kemauan menerima dan melaksanakan kebijakan terwujud manakala kebijakan dianggap logis; 3) keyakinan bahwa kebijakan dibuat secara sah; dan 4) pemahaman bahwa meskipun pada awalnya suatu

¹⁸ Haedar Akib, *Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, dan Bagaimana*, Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No. 1 Tahun 2010, hal. 3.

¹⁹ Haedar Akib, *Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, dan Bagaimana*, Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No. 1 Tahun 2010, hal. 5

kebijakan dianggap kontroversial, namun seiring dengan perjalanan waktu maka kebijakan tersebut dianggap sebagai sesuatu yang wajar dilaksanakan.²⁰

Pandangan Mazmanian dan Sabatier mengenai dua perspektif implementasi kebijakan, yakni perspektif administrasi publik dan perspektif ilmu politik, merupakan cara alternatif dalam meng-implementasikan kebijakan atau program. Menurut perspektif administrasi publik, implementasi kebijakan pada awalnya didasarkan pada bagaimana cara memenuhi aspek ketepatan dan keefisienan. Namun demikian, pada akhir Perang Dunia II berbagai penelitian administrasi negara menunjukkan bahwa agen administrasi publik tidak hanya bekerja berdasarkan mandat resmi, tetapi juga karena tekanan dari kelompok kepentingan, anggota lembaga legislatif dan berbagai faktor dalam lingkungan politis. Sementara itu, perspektif ilmu politik yang mendapat dukungan dari pendekatan sistem politik memberikan perhatian pada bagaimana implementasi kebijakan dipengaruhi oleh input dari luar arena administrasi, seperti ketentuan administratif, perubahan preferensi publik, teknologi baru dan preferensi masyarakat. Perspektif ini terfokus pada pertanyaan dalam analisis implementasi, yaitu bagaimana konsistensi antara output kebijakan dengan tujuannya.²¹

Selanjutnya Ripley dan Franklin memperkenalkan pendekatan “kepatuhan” dan pendekatan “faktual” dalam implementasi kebijakan. Pendekatan kepatuhan muncul dalam literatur administrasi publik dengan fokus perhatian pada upaya membangun kepatuhan agen atau individu bawahan terhadap agen atau individu atasan dalam suatu organisasi. Perspektif kepatuhan merupakan analisis karakter dan kualitas perilaku organisasi. Menurut keduanya, paling tidak terdapat dua kekurangan perspektif kepatuhan, yakni: 1) banyak faktor non-birokratis yang berpengaruh tetapi justru kurang diperhatikan, dan 2) adanya program yang tidak didesain dengan baik. Sedangkan perspektif faktual mengasumsikan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan yang mengharuskan implementor agar lebih leluasa mengadakan penyesuaian. Dengan demikian, kepatuhan pelaksana terhadap atasan perlu ditunjukkan sebagai bukti keberhasilan implementasi kebijakan atau program.²²

Berdasarkan pendekatan kepatuhan dan pendekatan faktual dapat dinyatakan bahwa keberhasilan kebijakan sangat ditentukan pada tahap implementasinya dan keberhasilan proses implementasi ditentukan oleh

²⁰ Haedar Akib, *Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, dan Bagaimana*, Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No. 1 Tahun 2010, hal. 6

²¹ Daniel A. Mazmanian, and Paul A. Sabatier, *Implementation and Public Policy*. USA: Scott Foresman and Company, 1983, hal. 5

²² Rendal B. Ripley and Grace A. Franklin, *Policy Implementation and Bureaucracy*. Chicago-Illionis: The Dorsey Press, 1986. Hal.

kemampuan implementor, yaitu: 1) kepatuhan implementor mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan, dan 2) kemampuan implementor melakukan apa yang dianggap tepat sebagai keputusan pribadi dalam menghadapi pengaruh eksternal dan faktor non-organisasional, atau pendekatan faktual.

Pada aspek pelaksanaan, terdapat dua model implementasi kebijakan publik yang efektif, yaitu model linier dan model interaktif. Dengan kata lain, implementasi kebijakan atau program perlu dilakukan secara konsisten dengan menunjukkan keterkaitan elemen sistemnya. Pada model linier, fase pengambilan keputusan merupakan aspek yang terpenting, sedangkan fase pelaksanaan kebijakan kurang mendapat perhatian atau dianggap sebagai tanggung jawab kelompok lain. Keberhasilan pelaksanaan kebijakan tergantung pada kemampuan instansi pelaksana. Jika implementasi kebijakan gagal maka yang disalahkan biasanya adalah pihak manajemen yang dianggap kurang memiliki komitmen sehingga perlu dilakukan upaya yang lebih baik untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan pelaksana.²³

Berbeda dengan model linier, model interaktif menganggap pelaksanaan kebijakan sebagai proses dinamis, karena pihak yang terlibat dapat mengusulkan perubahan dalam berbagai tahap pelaksanaan. Hal itu dilakukan ketika kebijakan publik dianggap kurang memenuhi harapan para pemangku kepentingan (stakeholder). Ini berarti bahwa berbagai tahap implementasi kebijakan publik akan dianalisis dan dievaluasi oleh setiap pihak sehingga potensi, kekuatan dan kelemahan pada setiap fase pelaksanaannya dapat diketahui dan segera diperbaiki untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, meskipun persyaratan input sumber daya merupakan keharusan dalam proses implementasi kebijakan, tetapi hal itu tidak menjamin suatu kebijakan akan dilaksanakan dengan baik. Input sumberdaya dapat digunakan secara optimum jika dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan terjadi interaksi positif dan dinamis antara pengambil kebijakan, pelaksana kebijakan dan pengguna kebijakan (masyarakat) dalam suasana dan lingkungan yang kondusif.²⁴

4. Evaluasi Kebijakan

Studi tentang evaluasi hingga saat ini masih menjadi sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dalam melihat keberhasilan suatu program ataupun kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang semisal Pemerintah. Dari segi historis evaluasi merupakan alat dari berbagai cabang ilmu pengetahuan untuk menganalisis dan menilai fenomena ilmu pengetahuan dan aplikasi ilmu pengetahuan dalam penerapannya. Karena itu ilmu evaluasi berada di berbagai cabang ilmu pengetahuan seperti ilmu-ilmu sosial, ilmu ekonomi, bisnis, manajemen, pendidikan, ilmu politik, sosiologi dan

²³ Haedar Akib, *Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, dan Bagaimana*, Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No. 1 Tahun 2010, hal. 7

²⁴ Haedar Akib, *Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, dan Bagaimana*, Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No. 1 Tahun 2010, hal. 7-8

sebagainya. Evaluasi juga merupakan alat ilmu kedokteran dan ilmu kesehatan lainnya. Demikian juga evaluasi merupakan alat teknologi. Dengan kata lain evaluasi merupakan alat ukur yang ada kaitannya dengan ilmu-ilmu pengetahuan.

Ditinjau dari segi tujuan studi evaluasi bahwa tujuan evaluasi adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan nilai dan manfaat objek evaluasi, mengontrol, memperbaiki, dan mengambil keputusan mengenai objek tersebut. Beberapa pakar lebih terperinci menjelaskan tujuan dari evaluasi yakni evaluasi untuk mengukur pengaruh program terhadap masyarakat; menilai apakah program telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; mengukur apakah pelaksanaan program, sesuai dengan standar; untuk mengidentifikasi mana dimensi yang berjalan mana yang tidak berjalan; apakah memenuhi ketentuan undang-undang; mengukur *cost effectiveness* dan *cost efficiency*; mengambil keputusan mengenai program; memberikan feedback bagi pimpinan dan staff dan mengembangkan evaluasi.²⁵

Secara singkat, evaluasi kebijakan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam rangka melihat implementasi kemudian melakukan penilaian terhadap jalannya suatu kebijakan apakah kebijakan sudah terealisasi dengan baik atau belum, adapun tujuan dari evaluasi ialah untuk mengetahui apakah kebijakan tersebut layak untuk dilanjutkan atau tidak. evaluasi kebijakan juga dimaknai sebagai bagian dari analisis kebijakan yang paling akhir untuk menentukan apakah program maupun kebijakan yang dikeluarkan dapat mencapai hasil yang diharapkan dari apa yang telah direncanakan sebelumnya melalui proses formulasi dan proses yang dilaksanakan melalui implementasi, sehingga akan diketahui seberapa besar manfaat yang didapatkan dari adanya kebijakan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa evaluasi kebijakan publik merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam rangka mencari informasi terkait hasil dari implementasi kebijakan secara keseluruhan, kemudian melakukan penilaian terhadap hasil dari kebijakan tersebut apakah baik dalam hal pelaksanaan, manfaat untuk dijadikan bahan rekomendasi untuk kebijakan selanjutnya. Evaluasi kebijakan secara sederhana, menurut William Dunn berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai-nilai atau manfaat-manfaat hasil kebijakan.²⁶

Secara lebih eksploratif, Dunn menyebutkan bahwa ada tiga jenis pendekatan terhadap evaluasi, yakni evaluasi semu; yakni pendekatan evaluasi yang menggunakan metode deskriptif untuk menghasilkan informasi

²⁵ Muh. Firyal Akbar dan Widya Kurniati Muhi, *Studi Evaluasi Kebijakan: evaluasi beberapa kebijakan di Indonesia*, Gorontalo: Ideas Publishing, 2018. Hal. 15.

²⁶ William Dunn, *Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta : Gadjah Mada University. 2003, hal. 608.

yang terpercaya dan valid mengenai hasil-hasil kebijakan, tanpa menayakan manfaat atau nilai dari dari hasil kebijakan tersebut pada individu, kelompok, atau masyarakat. Selanjutnya evaluasi formal; yakni adalah pendekatan evaluasi yang menggunakan metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang terpercaya dan valid mengenai hasil-hasil kebijakan berdasarkan sasaran program kebijakan yang telah ditetapkan secara formal oleh pembuat kebijakan. Selanjutnya evaluasi proses keputusan teroitis; yakni pendekatan evaluasi yang menggunakan metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang dapat dipercaya dan valid mengenai hasilhasil kebijakan yang secara eksplisit diinginkan oleh berbagai stakeholders.²⁷

Sebagai pembanding James P. Lester dan Joseph Steward Jr. mengelompokkan evaluasi implementasi kebijakan menjadi evaluasi proses, yaitu evaluasi yang berkenaan dengan proses implementasi; evaluasi impak, yaitu evaluasi berkenaan dengan hasil dan/atau pengaruh dari implementasi kebijakan; evaluasi kebijakan yaitu apakah benar hasil yang dicapai mencerminkan tujuan yang dikehendaki; dan evaluasi metaevaluasi yang berkenaan dengan evaluasi berbagai implementasi kebijakan yang ada untuk menemukan kesamaan-kesamaan tertentu.²⁸ Sedangkan James Anderson membagi evaluasi kebijakan publik menjadi tiga, tipe pertama, evaluasi kebijakan publik yang dipahami sebagai kegiatan fungsional. Kedua, evaluasi yang memfokuskan pada bekerjanya kebijakan. Ketiga, evaluasi kebijakan sistematis yang melihat secara objektif program-program kebijakan yang ditujukan untuk mengukur dampaknya bagi masyarakat dan sejauh mana tujuan-tujuan yang ada telah dinyatakan telah dicapai.²⁹

Secara umum, William Dunn³⁰ menjelaskan mengenai indikator-indikator dalam melakukan evaluasi terhadap suatu kebijakan yakni sebagai berikut:

- a. Efektifitas; apakah hasil yang diinginkan telah dicapai?
- b. Efisiensi; seberapa banyak usaha diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan?
- c. Kecukupan; seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan masalah?
- d. Perataan; apakah biaya manfaat didistribusikan dengan merata kepada kelompok-kelompok yang berbeda?
- e. Responsivitas; apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok tertentu?

²⁷ Muh. Firyal Akbar dan Widya Kurniati Muhi, *Studi Evaluasi Kebijakan: Evaluasi Beberapa Kebijakan di Indonesia*, Gorontalo: Ideas Publishing, 2018. Hal. 17.

²⁸ Riant Nugroho, *Public Policy*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo, 2009. Hal. 674

²⁹ Budi Winarno, *Kebijakan Publik: Teori, Proses dan Studi Kasus*, Jakarta: PT. Buku Seru, 2012. Hal. 168.

³⁰ Riant Nugroho, *Public Policy*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo, 2009. Hal. 671

f. Ketepatan; apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai?

Edward A. Suchman³¹ di sisi lain mengemukakan enam langkah dalam mengevaluasi suatu kebijakan, yaitu sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi tujuan program yang akan dievaluasi;
- b. Analisis terhadap masalah;
- c. Deskripsi dan standarisasi kegiatan;
- d. Pengukuran terhadap tingkatan perubahan yang terjadi;
- e. Menentukan apakah perubahan yang diamati merupakan akibat dari kegiatan tersebut atau karena penyebab lain;
- f. Beberapa indikator untuk menentukan keberadaan suatu dampak.

Pada perkembangannya, evaluasi sangat diperlukan dalam melihat kinerja dari kebijakan/program itu sendiri, seperti yang diungkapkan oleh Samodra Wibawa,³² bahwa evaluasi kebijakan publik memiliki empat fungsi, yaitu sebagai berikut:

- a. Eksplanasi; melalui evaluasi dapat dipotret realitas pelaksanaan program dan dapat dibuat suatu generalisasi tentang pola-pola hubungan antar berbagai dimensi realitas yang diamatinya. Dari evaluasi ini evaluator dapat mengidentifikasi masalah, kondisi, dan actor yang mendukung keberhasilan atau kegagalan kebijakan;
- b. Kepatuhan; melalui evaluasi dapat diketahui apakah tindakan yang dilakukan para pelaku, maupun pelaku lainnya, sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan oleh kebijakan;
- c. Audit; melalui evaluasi dapat diketahui, apakah output benar-benar sampai ke tangan kelompok sasaran kebijakan, atau justru ada kebocoran atau penyimpangan;
- d. Akunting; dengan evaluasi dapat diketahui apa akibat sosial-ekonomi dari kebijakan tersebut.

Sebagai yang terakhir, Subarsono³³ menjelaskan bahwa evaluasi memiliki beberapa tujuan yakni:

- a. Menentukan tingkat kinerja suatu kebijakan. Melalui evaluasi maka dapat diketahui derajat pencapaian tujuan dan sasaran kebijakan;
- b. Mengukur tingkat efisiensi suatu kebijakan. Dengan evaluasi juga dapat diketahui berapa biaya dan manfaat dari suatu kebijakan;
- c. Mengukur tingkat keluaran (*outcome*) suatu kebijakan. Salah satu tujuan evaluasi adalah mengukur berapa besar dan kualitas pengeluaran atau output dari suatu kebijakan;

³¹ Budi Winarno, *Kebijakan Publik: teori, proses dan studi kasus*. Jakarta: CAPS.PT. Buku Seru, 2012. Hal. 169

³² Wibawa, Samodra, dkk, *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994.

³³ Subarsono, *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005. Hal. 120-121

- d. Mengukur dampak suatu kebijakan. Pada tahap lebih lanjut, ditunjukkan untuk melihat dampak dari suatu kebijakan, baik dampak positif maupun negatif;
- e. Untuk mengetahui apabila terjadi penyimpangan. Evaluasi juga bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi, dengan cara membandingkan antara tujuan dan sasaran dengan pencapaian target;
- f. Sebagai bahan masukan (*input*) untuk kebijakan yang akan datang. Tujuan akhir evaluasi adalah untuk memberikan masukan bagi proses kebijakan ke depan agar dihasilkan kebijakan yang lebih baik.

B. Studi tentang Pengembangan SDM

1. Makna Manajemen SDM

Fungsi pengembangan (*development*) yang adalah salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia. Oleh karenanya patut diuraikan lebih dahulu makna manajemen SDM sebelum uraian pengembangan SDM. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personnel management*). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, sehingga manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan manajemen personalia menganggap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekankan pada sistem dan prosedur.³⁴

Pengertian sumber daya manusia perlu diketahui sebelum menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia. Semula istilah sumber daya ditujukan kepada sumber daya alam yang memberi manfaat dalam kehidupan manusia, seperti sumber daya laut, sumber hutan dan sumber daya mineral. Akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatnya wawasan kemanusiaan, para ahli mulai menyadari bahwa dalam diri manusia juga terkandung nilai-nilai yang melebihi nilai yang dimiliki oleh sumber daya lainnya. Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan diberi daya cipta, daya rasa dan daya karsa yang tidak pernah dimiliki oleh makhluk lain. Dengan ketiga daya yang dimiliki manusia, maka potensi yang ada dalam diri

³⁴ Vera Leimena, Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara), *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, 2016. Hal. 39

manusia merupakan kekuatan tersendiri yang tidak mungkin diperoleh dari sumber daya lain.³⁵

Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia dibekali daya cipta, rasa dan karsa agar memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada disekitarnya. Budaya yang dimiliki manusia dapat menentukan tinggi rendahnya nilai terhadap suatu sumber daya sehingga perlu meningkatkan sumber daya manusia itu sendiri.

Memerhatikan makna sumber daya manusia sebagaimana tersebut di atas, maka secara sederhana, manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumberdaya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia (SDM) dimaknai sebagai teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut.³⁶

Untuk lebih jelasnya pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh Almasdi. Menurutnya, sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan daya berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknik maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.³⁷

³⁵ Vera Leimena, Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara), *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, 2016. Hal. 40

³⁶ Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010, hal.61

³⁷ Yusuf Suit Almasdi, *Aspek Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996. Hal. 35

Berikut adalah beberapa pemaknaan seputar manajemen sumber daya manusia yang diajukan oleh beberapa ahli.

- a. Menurut Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.³⁸
- b. Dowling Schuler memaknai Human resources management (HRM) sebagai *the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society.*³⁹ Pernyataan tersebut menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.
- c. David A De Cenzo berpendapat bahwa *human resources management is the part of the organization that is concerned with the "people" or human resources aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.*⁴⁰ Mengelola sumber daya manusia merupakan suatu sistem maka beberapa aspek yang menjadi perhatian di atas dalam pelaksanaannya harus saling bergantung (bersinergi) satu sama lain jangan merupakan aktivitas yang berjalan sendiri-sendiri.
- d. William Werther menyebutkan bahwa *human resources management is a system that consists of many interdependent activities. This activities do not occur in isolation virtually every one affects another human resources activity.*⁴¹ Karena setiap aktivitas yang bersinergi tersebut merupakan pelaksanaan dari setiap keputusan yang diambil maka manajemen sumber daya manusia itu pada dasarnya merupakan integrasi keputusan yang membentuk hubungan antar karyawan. Kualitas sinergi mereka memberikan kontribusi terhadap kemampuan sumber daya manusia dan organisasi dalam mencapai tujuan.
- e. Milkovich mengemukakan bahwa *human resources management is series of integrated decisions that form the employment relationship, their*

³⁸ M. Ihsan Fauzi, *Cara Mudah Belajar HRD*, Surakarta: PT Era Intermedia, 2008, hal. 12.

³⁹ Schuler, R.S., Dowling, P.J., Smart J.P & Huber, V.L. 1992. *Human Resource Management in Australia*. 2 nd Edition. Sydney: Harper Educational, 1992. Hal. 16

⁴⁰ De Cenzo, *Fundamental of Human Resource Management*. 10th edition. New Delhi: Prentice of India PVT, 2010. Hal. 6.

⁴¹William Werther Keith Davis, *Human Resources and Personel*. 5th edition. New York: Mc Graw-Hill Book Company, 1996. Hal. 18.

*quality directly contributes to the ability of the organization and the employees to achieve their objectives.*⁴²

- f. Ivancevich menyatakan bahwa *human resource management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive dan satisfie.* Ringkasnya, manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, (dan) manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas.⁴³
- g. Dessler berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.⁴⁴
- h. Manajemen sumber daya manusia dimaknai oleh Hadari Nawawi sebagai pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja, terutama untuk pencapaian pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.⁴⁵
- i. S. Panggabean mengartikan manajemen sumber daya manusia ebagai proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁶
- j. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Marwansyah adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembanagan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahtraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.⁴⁷

⁴² George T Milkovich & Boudreau, John W. *Human Resource Management*. 8th Edition. Chicago: Times Mirror Higher Education Group, Inc. Company, 1997. Hal. 2.

⁴³ Ivancevich, J.M., *Human Recourse Management*, Singapore: McGraw-Hill, 1995, hal.3

⁴⁴ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Permata Puri Media, 2010, hal.5.

⁴⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005, hal. 42

⁴⁶ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007, hal. 8.

⁴⁷ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2010, hal. 3

Artian manajemen sumber daya manusia sebagaimana tersebut di atas, menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, lembaga pendidikan, karyawan dan masyarakat. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Adapun tujuan utama manajemen sumber daya manusia sebagaimana disebut Soekidjo Notoatmodjo adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.⁴⁸

2. Hakikat Pengembangan SDM

Fungsi pengembangan (*development*) yang adalah salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, merupakan upaya untuk memperbaiki kapasitas produktif manusia agar lebih kompetitif dan unggul. Hal ini dapat dilakukan melalui jalur pengembangan karir yang jelas (*career path development*), pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (*training and educating*) untuk lebih meningkatkan penguasaan wawasan, konsep, dan keterampilan teknis. Dengan demikian para pegawai/karyawan akan lebih siap dalam melaksanakan pekerjaannya, menghadapi berbagai tantangan, serta beradaptasi dengan tuntutan perubahan lingkungan global, baik yang disebabkan oleh adanya penugasan baru, pesatnya perkembangan teknologi, peningkatan tugas pekerjaan manajerial yang semakin kompleks, ledakan informasi yang mendorong lahirnya *e-ommunication* dan *virtual communication*, strategi bisnis yang baru, serta hal-hal lain yang muncul seiring dengan perkembangan global.⁴⁹

Pengembangan sumber daya manusia secara mikro, dalam arti di lingkungan suatu unit kerja, maka sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (*employee*).⁵⁰ Sumber daya manusia atau karyawan di suatu lembaga berperan penting dalam mencapai keberhasilan lembaga atau departemen yang dimaksud. Analog dengan uraian secara mikro, maka fasilitas yang canggih dan lengkap pun belum

⁴⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hal.118.

⁴⁹ Vera Leimena, Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara), *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, 2016. Hal. 50

⁵⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta, 2009. Hal. 7.

merupakan jaminan akan keberhasilan lembaga itu, tanpa diimbangi kualitas dari karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Hal ini pun dapat kita lihat misalnya, perusahaan-perusahaan asing yang hanya mempekerjakan beberapa orang saja, hasilnya lebih baik dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan nasional yang karyawannya lebih banyak dengan fasilitas yang lengkap pula.

Di pihak lain suatu departemen atau lembaga di tengah-tengah masyarakat sudah pasti mempunyai visi, misi, dan tujuannya masing-masing. Untuk mencapai visi, misi dan tujuan ini maka direncanakan kegiatan atau program-program, dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau berkualitas baik. Disamping itu, departemen atau lembaga di dalam masyarakat harus berpacu. Ditemukannya peralatan-peralatan baru, fasilitas-fasilitas baru yang canggih dan sebagainya, maka apabila lembaga-lembaga itu ingin mengikuti perkembangan zaman, juga harus memiliki peralatan-peralatan tersebut. Konsekuensinya tenaga yang dimiliki harus disesuaikan dengan cara diberikan pelatihan agar pemakaian alat baru dan canggih tersebut dapat secara efisien.⁵¹ Hal ini semua membuktikan bahwa sumber daya manusia dalam suatu lembaga atau departemen di masyarakat memerlukan peningkatan atau pengembangan, agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal. Dengan demikian suatu institusi apapun memerlukan unit atau divisi atau departemen yang menangani pengembangan sumber daya manusia.

Disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang. Dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (planning) pendidikan dan pelatihan (education and training), dan pengelolaan (management). Selanjutnya pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.⁵²

⁵¹ Vera Leimena, Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara), *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, 2016. Hal. 54

⁵² Vera Leimena, Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara), *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, 2016. Hal. 55

Pengembangan sumber daya manusia yang merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan aspek-aspek lainnya. Pengembangan sumber daya manusia penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi. Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada pegawai/karyawan yang baru direkrut, akan tetapi untuk pegawai/karyawan yang sudah lama bekerja. Pengembangan merupakan suatu proses yang terdiri dari (1) Pelatihan, untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu, dan (2) Pendidikan berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, pengertian dan latar belakang.⁵³

Kemudian De Cenzo menandakan bahwa pengembangan sumber daya manusia terdiri dari (1) Pelatihan pegawai, adalah present-oriented training yang fokusnya adalah pekerjaan pegawai saat ini. (2) Pengembangan pegawai, adalah future-oriented training yang fokusnya adalah pada pertumbuhan personal dari pegawai, dan (3) Pengembangan karir. Lebih lanjut De Cenzo dan Robbins memberikan penekanan terhadap prinsip The Learning Curve, yaitu: (1) Nilai belajar akan semakin tinggi jika pelajarannya termotivasi, (2) Belajar memerlukan umpan balik, (3) Kebiasaan belajar akan cenderung berlangsung secara berulang jika ada faktor pemaksaan, (4) Latihan akan meningkatkan performa, (5) Belajar dimulai dengan cepat kemudian akan menjadi stabil, dan (6) Pelajaran harus bisa ditransferkan ke pekerjaan.⁵⁴

Selanjutnya Mondy menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia meliputi pelatihan (*training*), pengembangan (*development*), pengembangan karir (*career development*) dan penilaian kinerja (*performance appraisal*).⁵⁵ Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya manajemen yang terencana dan berkesinambungan untuk memperbaiki tingkat kompetensi pegawai dan kinerja organisasi. Pelatihan (*training*) merupakan kegiatan yang dirancang memberikan kesempatan belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan pada pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya.

Menurut Mejia, *development is an effort to provide employees with the abilities that the organization will need in the future.*⁵⁶ Yakni pengembangan

⁵³ Vera Leimena, Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara), *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, 2016. Hal. 55

⁵⁴ De Cenzo, *Fundamental of Human Resource Management*. 10th edition. New Delhi: Prentice of India PVT, 2010. Hal. 237.

⁵⁵ R. Wayne Mondy, Noe Robert. M & Premeaux, Shane R. *Human Resource Management*. 7th Edition. London: Pretince Hall, 2000. Hal. 254

⁵⁶ Gomez Mejia, Balkin David B & Cardy Robert L. *Managing Human Resource*. 3rd Edition. London: Pretince Hall, 2001. Hal. 225.

merupakan upaya memberikan karyawan kemampuan yang dibutuhkan organisasi di masa depan. Pengembangan karyawan dilakukan melalui penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir. Penilaian kinerja meliputi identifikasi, pengukuran dan mengelola kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Pelatihan adalah proses yang memberikan karyawan keahlian khusus, atau membantu karyawan memperbaiki kekurangan kinerjanya. Pengembangan adalah upaya memberikan karyawan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi di masa depan. Pengembangan karir adalah upaya yang difokuskan pada mengembangkan, memperkaya dan membuat karyawan lebih cakap.

Selanjutnya Simamora menyatakan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu. Sedangkan pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.⁵⁷

Selanjutnya Milkovich yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses sistematis untuk dapat memperoleh keahlian, peraturan-peraturan, konsep atau sikap-sikap yang akan menghasilkan kesesuaian antara karakteristik pegawai dengan permintaan perusahaan. Sedangkan pengembangan menurutnya adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas dan motivasi pegawai agar dapat menjadi aset perusahaan yang berharga. Jadi pengembangan disini tidak hanya pelatihan tetapi juga karir dan berbagai pengalaman lainnya.⁵⁸

Pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi. Pengembangan karir (*career development*) merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa orang dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal dari review periodik dan evaluasi kinerja individu atau tim.

⁵⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004. Hal. 287.

⁵⁸ George T Milkovich, & Boudreau, John W. *Human Resource Management*. 8th Edition. Chicago: Times Mirror Higher Education Group, Inc. Company, 1997. Hal. 408.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Harrison adalah pelatihan dan pengembangan merupakan rencana organisasi untuk meningkatkan tingkat kompetensi pegawai. Hal ini sangat penting karena adanya perubahan di tempat kerja dan angkatan kerja, menjaga persaingan dan memperbaiki produktivitas, dan keharusan dari perundang-undangan yang ada. Menurutnya kesuksesan suatu pelatihan ditentukan oleh reaksi peserta pelatihan (trainee), banyaknya pelajaran yang diterima, perubahan perilaku dalam bekerja, dan hasil konkret.⁵⁹

Sedangkan Ruky berpendapat bahwa program pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasinya. Usaha pengembangan sumber daya manusia tentunya bertujuan agar organisasi tersebut mampu merealisasikan visi mereka dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Sebaliknya bagi karyawan sebuah program pengembangan sumber daya manusia dapat berarti: suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.⁶⁰

Pengertian pelatihan juga dinyatakan oleh Raymond Noe bahwa pelatihan (*training*) merupakan upaya perusahaan yang terencana dalam memberikan kesempatan karyawan mempelajari kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi meliputi pengetahuan, keahlian atau perilaku yang penting untuk mencapai prestasi kerja dengan sukses. Agar dapat meningkatkan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*), maka pelatihan harus mencakup lebih dari pengembangan keahlian dasar. Sedangkan pengembangan (*development*) secara tradisional difokuskan pada karyawan tingkat manajemen, akan tetapi saat ini pengembangan menjadi lebih penting untuk seluruh karyawan. Pengembangan mengarah pada pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian serta kemampuan yang membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif baik pekerjaan sekarang atau masa depan dan perusahaan. Ada empat pendekatan yang dapat digunakan untuk mengembangkan karyawan, yaitu pendidikan formal, penilaian, pengalaman kerja, dan hubungan interpersonal.⁶¹

Berdasarkan pendapat beberapa pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi pengembangan merupakan suatu upaya manajemen untuk

⁵⁹ Rosemary Harrison, *Human Resource Management: Issues and Strategies*. Wokingham-England: Adison-Wesley Publication Corporation, 2000. Hal. 340.

⁶⁰ Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja. Performance Management System. Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Cetakan ketiga. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004. Hal. 228.

⁶¹ Raymond A. Noe, *Employee Training and Development*. New York: Mac-Graw Hill, 2005. Hal. 3.

meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, serta pengembangan karir, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pengembangan SDM

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan SDM

Di dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.⁶² Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai atau karyawan lazim disebut Pusdiklat (Pusat Pendidikan dan Pelatihan). Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedang pelatihan (training) adalah merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.⁶³

Penggunaan istilah pelatihan sering digunakan dengan istilah latihan atau “*training*”. Latihan ialah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu. Perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi, secara konsep dapat dikenal dari hal-hal sebagai berikut: pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (kognitif, afektif, dan psikomotor) memperoleh perhatian yang seimbang, terutama pada pendidikan yang masih bersifat umum. Namun pada pendidikan kejuruan atau pendidikan khusus, maka yang diutamakan adalah keterampilan.⁶⁴

Jangka waktu pelatihan pada umumnya lebih pendek dari pada pendidikan karena orientasinya kepada pelaksanaan tugas serta keterampilan

⁶² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009. Hal. 16

⁶³ Vera Leimena, Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara), *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, 2016. Hal. 58

⁶⁴ Vera Leimena, Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara), *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, 2016. Hal. 59

khusus pada sasaran yang pada umumnya bagi mereka yang sudah bekerja. Demikian pula metode belajar mengajar yang digunakan pada pelatihan lebih interaktif dibandingkan dengan pendidikan. Pada akhir suatu proses pelatihan biasanya peserta hanya memperoleh suatu sertifikat, sedangkan pada akhir pendidikan, peserta pada umumnya memperoleh ijazah atau gelar. Perbedaan-perbedaan tersebut tidak menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah dua kegiatan yang terpisah, praktiknya sangat fleksibel, di mana batas antara pelaksanaannya tidak ada garis yang tegas. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan siap untuk berkompetisi.

Ada tiga faktor yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai kinerja rendah atau kurang memuaskan, yaitu:⁶⁵

- 1) Kurang mampu. Kinerja karyawan rendah dapat disebabkan oleh ketidakmampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan;
- 2) Kurang usaha. Kinerja karyawan kurang memuaskan juga bisa disebabkan oleh kurangnya usaha dan karyawan yang bersangkutan. Sebetulnya karyawan tersebut mampu, tetapi kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik;
- 3) Kondisi yang kurang menguntungkan. Pada situasi dan kondisi yang kurang menguntungkan, dapat saja kinerja karyawan menjadi tidak memuaskan, misalnya terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas.

Menurut Notoatmodjo, pelatihan merupakan salah satu faktor alam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja. Pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.⁶⁶ Sementara menurut Siagian, pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dan seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁶⁷ (Siagian, 2008 : 198).

⁶⁵ Vera Leimena, Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara), *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, 2016. Hal. 60

⁶⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009. Hal. 16

⁶⁷ Siagian, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008. Hal. 198.

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan oleh para ahli ini maka dapat dikatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu kegiatan dan perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai suatu tujuan.

b. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Rivai memberikan batasan pengertian pelatihan dengan menyebutkan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian physical skill, intelectual skill, social skill, managerial skill dan lain-lain. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama.⁶⁸

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Pelatihan juga dimaknai sebagai proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Langkah-langkah berikut dapat diterapkan dalam pelatihan:⁶⁹

- 1) Pihak yang diberikan pelatihan (*trainee*) harus dapat dimotivasi untuk belajar, trainee harus mempunyai kemampuan untuk belajar;
- 2) Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat;
- 3) Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan;
- 4) Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan dividen kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Melalui

⁶⁸ Rivai Veithzal., Sagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011. Hal. 211

⁶⁹ Vera Leimena, *Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara)*, *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, 2016. Hal. 63

pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen sumber daya manusia. Namun, kegiatan pelatihan dan pengembangan bukan solusi universal yang dapat memenuhi semua kebutuhan. Rancangan tugas yang efektif, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan lainnya adalah juga diperlukan. Meskipun begitu, kegiatan pelatihan dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar.

Penggunaan istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*), dikemukakan oleh beberapa para ahli. Pendapat-pendapatnya dapat diketahui berikut ini, istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas, sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen.⁷⁰ Istilah yang dikemukakan oleh Yoder adalah *rank and file training*, *supervisor training*, dan *management development*. Sementara Flippo menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengembangan untuk tingkat pimpinan. Istilah-istilah yang dikemukakan olehnya adalah *training operative personnel* dan *executive development*.⁷¹

Untuk lebih jelasnya, pengertian pelatihan dan pengembangan pegawai, dikemukakan oleh Sikula. Ia menandakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.⁷²

Dengan demikian istilah pelatihan ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*. . Pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. Pelatihan pada dasarnya identik dengan pengembangan (*development*), akan tetapi tujuannya jauh berbeda dimana pengembangan lebih luas dari pada pelatihan.

⁷⁰ Dale Yorder, *Personal Management and Industrial Relation*. New Delhi: Prentice of India Private Limited, 1981. Hal. 162

⁷¹ Edwin B. Flippo, *Personal Management*. 6th Edition. International Student Edition. New York: Mc Graw-Hill Book Company, 1984. Hal.

⁷² Andrew Sikula, *Personal Administration and Human Resources Management*. USA : A Willey Trans Co, 1981. 122.

c. Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Komponen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Leonard Nadler, secara rinci area kegiatan pengembangan sumber daya manusia ada empat bagian. Keempat bagian tersebut adalah pelatihan pegawai (*employee training*); pendidikan pegawai (*employee education*); pengembangan pegawai (*employee development*); pengembangan non-pegawai (*non-employee development*). (Nadler 2007 : 134) Kegiatan ketiga area yang pertama (pelatihan, pendidikan, pengembangan pegawai) adalah merupakan kegiatan pokok untuk pengembangan sumber daya manusia (pegawai) dalam suatu institusi atau departemen dalam kegiatannya untuk pengembangan organisasi institusi atau departemen yang bersangkutan. Sedangkan area yang keempat (*non-employee development*) pada hakikatnya adalah pelaksanaan fungsi sosial dari institusi tersebut. Di mana suatu institusi atau departemen menurut Nadler juga mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi anggota masyarakat yang bukan pegawai dan institusi.⁷³

Kegiatan “non employee development” ini sebenarnya tidak berkaitan dengan pengembangan pegawai institusi yang bersangkutan, tetapi suatu kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi masyarakat umum. Hasil atau lulusan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan ini dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau karyawan institusi atau organisasi yang bersangkutan, atau mungkin dapat diserap institusi diluar institusi pengembang sumber daya manusia tersebut. Perwujudan dari non employee development ini mungkin adalah adanya akademi atau sekolah tinggi kedinasan yang dikembangkan oleh beberapa Kementerian.

Pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi terus-menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan di luar organisasi tersebut. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia atau karyawan organisasi itu harus terus-menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi. Notoatmodjo mengurutkan 6 (enam) langkah siklus pelatihan ini secara garis besarnya ialah sebagai berikut:⁷⁴

1) Analisis kebutuhan pelatihan (*training need assessment*)

Tujuan analisis kebutuhan pelatihan ini antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan apa yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi/ institusi. Untuk mempertajam analisis ini seyogianya ditunjang dengan survei peninjauan

⁷³ Leonard Nadler, *Development Human Resources*. 8th Edition Texas: Gulf Publishing Co, 2007. Hal. 134

⁷⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hal.118.

kebutuhan (need assessment). Tahap ini pada umumnya mencakup 3 (tiga) jenis analisis, yakni:

- a) Analisis organisasi yang pada hakikatnya menyangkut pertanyaan-pertanyaan di mana atau bagaimana di dalam organisasi atau institusi ada personel yang memerlukan pelatihan. Setelah itu dipertimbangkan biaya, alat-alat dan perlengkapan yang dipergunakan. Kemudian dilakukan analisis iklim organisasi, sebab hal ini akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu program pelatihan. Sebagai hasil dari analisis iklim organisasi dapat diketahui kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Aspek lain dari analisis organisasi ialah penentuan berapa banyak karyawan yang perlu dilatih untuk tiap-tiap klasifikasi pekerjaan. Cara-cara untuk memperoleh informasi-informasi ini ialah melalui angket, wawancara atau pengamatan;
- b) Analisis pekerjaan (*job analysis*), yang antara lain menjawab pertanyaan: apa yang harus diajarkan atau diberikan dalam pelatihan agar para karyawan yang bersangkutan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. Tujuan utama analisis tugas ialah untuk memperoleh informasi tentang: (1) Tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan, (2) Tugas-tugas yang telah dilakukan pada saat itu, (3) Tugas-tugas yang seharusnya dilakukan, tetapi belum atau tidak dilakukan karyawan. Sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan sebagainya. Untuk memperoleh informasi-informasi ini dapat dilakukan melalui tes-tes personel, wawancara, rekomendasi-rekomendasi, evaluasi rekan sekerja, dan sebagainya;
- c) Analisis pribadi, yang menjawab akan pertanyaan: siapa membutuhkan pelatihan dan pelatihan macam apa. Untuk hal ini diperlukan waktu untuk mengadakan diagnosis yang lengkap tentang masing-masing personel mengenai kemampuan-kemampuan mereka. Untuk memperoleh informasi ini dapat dilakukan melalui achievement test, observasi, dan wawancara.

Dari ketiga jenis analisis seperti diuraikan di atas diharapkan akan keluar status kemampuan atau yang lebih tepat dikatakan kinerja (*performance*) pada karyawan, dan selanjutnya akan dijadikan dasar penyelenggaraan pelatihan. Namun kita harus hati-hati menyimpulkan, apakah benar kinerja yang kita temukan dari analisis itu terapinya harus melalui pelatihan.

2) Menetapkan tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan pada hakikatnya ialah perumusan kemampuan yang diharapkan dari pelatihan tersebut. Karena tujuan pelatihan ini adalah perubahan kemampuan adalah merupakan bagian dari perilaku, maka tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk perilaku (*behavior objectives*). Misalnya, setelah mengikuti pelatihan ini diharapkan peserta dapat melakukan pencatatan dan pelaporan secara benar. Dasar untuk menyusun tujuan pelatihan ini adalah hasil dari analisis kebutuhan pelatihan yang telah dilakukan. Biasanya tujuan pelatihan dibedakan menjadi dua. Tujuan umum, yakni rumusan tentang kemampuan umum yang akan dicapai oleh pelatihan

tersebut; Tujuan khusus, yakni rincian kemampuan yang dirumuskan dalam tujuan umum ke dalam kemampuan khusus.⁷⁵

3) Pengembangan kurikulum

Dari tujuan-tujuan diklat yang telah dirumuskan tadi akan dapat diketahui kemampuan-kemampuan apa yang harus diberikan dalam pelatihan. Maka selanjutnya diidentifikasi materi-materi atau bahan-bahan pelajaran yang akan diberikan dalam pelatihan. Dengan kata lain materi-materi apa yang dapat mengembangkan atau meningkatkan kemampuan para peserta diklat. Setelah itu dilakukan identifikasi waktu yang diperlukan untuk tiap-tiap materi atau topik/subtopik yang lebih terinci. Kemudian ditentukan metoda belajar mengajar yang bagaimana yang akan digunakan, serta alat bantu belajar mengajar yang diperlukan dalam pelatihan tersebut. Proses ini disebut pengembangan kurikulum (*curriculum development*).⁷⁶

4) Persiapan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

Sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan, yang pada umumnya mencakup kegiatan-kegiatan administrasi, antara lain menyusun silabus dan jadwal diklat (penjabaran kurikulum ke dalam kegiatan pembelajaran); Pemanggilan dan seleksi peserta; 3. Menghubungi para pengajar atau pelatih; Penyusunan materi pelatihan serta penyediaan bahan-bahan referensi; Penyiapan tempat, akomodasi peserta (bila perlu), dan sebagainya.⁷⁷

5) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan diklat, antara lain, adanya penanggung jawab harian, adanya monitoring pelaksanaan pelatihan melalui evaluasi harian, adanya alat-alat bantu yang diperlukan (OHP, LCD, flip chart, dan sebagainya).

6) Evaluasi

Setelah berakhirnya pelatihan, tahap selanjutnya yang perlu dilakukan adalah evaluasi, yang mencakup:⁷⁸

a) Evaluasi terhadap proses, yang meliputi: Organisasi penyelenggaraan pelatihan, misalnya: administrasi, konsumsinya, ruangnya, para

⁷⁵ Vera Leimena, Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara), *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, 2016. Hal. 71

⁷⁶ Vera Leimena, Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara), *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, 2016. Hal. 72

⁷⁷ Vera Leimena, Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara), *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, 2016. Hal. 72

⁷⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hal. 19.

- petugasnya, dan sebagainya. Penyampaian materi pelatihan, misalnya: relevansinya, kedalamannya, pengajarnya, dan sebagainya;
- b) Evaluasi terhadap hasilnya, yang mencakup evaluasi sejauh mana materi yang diberikan itu dapat dikuasai atau diserap oleh peserta diklat. Lebih jauh lagi apakah ada peningkatan kemampuan atau keterampilan, pengetahuan, sikap, dari para peserta pelatihan. Cara melakukan evaluasi ini dapat secara formal dalam arti dengan mengedarkan kuesioner yang harus diisi oleh para peserta pelatihan. Tetapi juga dapat dilakukan secara informal, yakni melalui diskusi antara peserta dengan penyelenggara pelatihan.

Menurut Rivai, pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Pentingnya pendidikan dan pelatihan seperti diuraikan di atas, bukanlah semata-mata bermanfaat bagi karyawannya atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja para karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

d. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Segala sesuatu yang berupa kegiatan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut berkaitan erat dengan jenis perusahaan/organisasi. Martoyo menegaskan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kegiatan karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan.⁷⁹ Sedangkan Notoadmodjo menjelaskan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan ada tiga. Ketiganya adalah (1) Pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, (2) Tanggung jawab diharapkan lebih besar, (3) Kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan berkurang, (4) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.⁸⁰

Rivai mengungkapkan bahwa pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan. Hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan.⁸¹ Sasaran pelatihan yang dapat

⁷⁹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi, 2001. Hal. 30

⁸⁰ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hal. 27.

⁸¹ Rivai Veithzal., Sagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011. Hal. 214

dirumuskan dengan jelas akan dijadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana-sarana yang diperlukan. Sebaliknya, sasaran yang tidak spesifik atau terlalu umum akan menyulitkan penyiapan dan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan.

Kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud di sini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku. Oleh karena itu, sasaran pelatihan dapat dikategorikan ke dalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan, antara lain: Kategori psikomotorik; meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat. Sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu; Kategori afektif; meliputi perasaan, nilai, dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu; Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami, dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

4. Model Strategi Pengembangan SDM

Yuniarsih mengemukakan beberapa konsep manajemen pemberdayaan sumber daya manusia yang berkembang sampai sekarang ini diantaranya adalah konsep model manajemen multi daya, model *learning organization*, model *benchmarking*, dan model *gempa kaizen*.⁸²

a) Model Gempa Kaizen

Yuniarsih menjelaskan bahwa konsep Gempa Kaizen merupakan model dari teori Z. Konsep manajemen yang lengkap dan teruji dengan baik ini sukses dilaksanakan di Jepang dan kemudian meluas ke negara lain. Oleh karena itu perlu dicermati lebih lanjut sebagai konsep manajemen pemberdayaan sumber daya manusia yang utuh. Teori Z dikemukakan oleh William Ouchi pada tahun 1981 yang merupakan Japanese Management Style. Salah satu konsep teori Z adalah pengembangan beberapa keterampilan melalui pelatihan dan melakukan pekerjaan bebas sesuai keterampilan. Fokusnya pada sikap dan tanggung jawab pekerja.⁸³

Gempa diartikan sebagai tempat yang sebenarnya, tempat di mana kejadian terjadi atau tempat di mana produk, jasa pelayanan dibuat atau tempat dimana pekerja melakukan aktivitas. Karena itu gempa terdapat di mana-mana. Kaizen berasal dari bahasa Jepang yaitu “Kai” dan “Zen” . Kai

⁸² Tuju Yuniarsih & Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2009. Hal. 40.

⁸³ Tuju Yuniarsih & Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2009. Hal. 50.

sendiri berarti perubahan (change) dan Zen berarti baik (good). Jika kedua kata ini digabungkan akan menjadi Kaizen yang berarti continuous and never ending improvement (perkembangan yang terus-menerus dan tanpa henti menjadi semakin baik), yang artinya perubahan baik, dengan kata lain perbaikan.⁸⁴

Kaizen (Keizen), diartikan sebagai penyempurnaan, perbaikan berkesinambungan melibatkan semua orang, baik manajer (pimpinan) dan karyawan dengan biaya yang tidak seberapa. Falsafah Kaizen berpandangan bahwa cara hidup kita, apakah kehidupan kerja, kehidupan sosial, kehidupan rumah tangga, hendaknya berfokus pada upaya perbaikan terus-menerus, kecil bertahap, berguna (berlawanan dengan inovasi yang drastis, yang sekali gebrak dan berbiaya tinggi).⁸⁵

Kaizen telah menjadi bagian dari teori manajemen Jepang di pertengahan tahun 1980-an dan para konsultan manajemen di Barat dengan cepat mengambil dan menggunakan istilah Kaizen untuk diterapkan dalam praktik manajemen secara luas, yang pada pokoknya Kaizen dianggap milik Jepang dan cenderung membuat perusahaan Jepang menjadi kuat di bidang peningkatan terus-menerus. Kaizen menitikberatkan pelaksanaan siklus Plan-Do-Check-Act (PDCA).⁸⁶ Dasar filosofi Kaizen adalah Total Quality Management (TQM). Salah satu konsep TQM yang dikemukakan oleh Juran adalah pendidikan dan pelatihan. *Developing the strategic training plan for quality is critical to the success of any TQM implementation. A strategic training plan addresses these key areas: quality awareness, executive education, management training, technical training, resources, budgeting, and staffing.*⁸⁷

Mutu didasarkan pada keterampilan setiap karyawan yang pengertiannya tentang apa yang dibutuhkan oleh pelanggan ini mencakup mendidik dan melatih semua karyawan, memberikan baik informasi yang mereka butuhkan untuk menjamin perbaikan mutu dan memecahkan persoalan. Pelatihan inti ini memastikan bahwa suatu bahasa dan suatu set alat yang sama akan diperbaiki di seluruh perusahaan. Konsep Kaizen sangat penting untuk menjelaskan perbedaan antara pandangan Jepang dan pandangan Barat terhadap manajemen. Perbedaan yang paling penting antara konsep manajemen Jepang dan Barat adalah Kaizen Jepang dan cara berpikirnya

⁸⁴ Masaaki Imai, *Kaizen*. Alih bahasa Kristianto Jaya Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 2005. Hal. 6

⁸⁵ Masaaki Imai, *Kaizen*. Alih bahasa Kristianto Jaya Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 2005. Hal. 6

⁸⁶ Rivai Veithzal., Sagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011. Hal. 411

⁸⁷ Joseph M. Juran & Godfrey, A Blanton. 1999. *Juran Quality Handbook*. 5th Edition. New York: MC Graw-Hill Co.Inc, 1999. Hal. 455.

yang berorientasi pada proses sedangkan cara berpikir Barat tentang pembaharuan yang berorientasi pada hasil.⁸⁸

Filsafat Kaizen menganggap bahwa cara hidup kita seperti kehidupan kerja atau kehidupan sosial maupun kehidupan rumah tangga hendaknya terfokus pada upaya perbaikan terus menerus. Perbaikan dalam Kaizen bersifat kecil dan berangsur. Kebalikan dari inovasi, yang dipakai dalam manajemen barat umumnya dan merupakan perubahan besar-besaran melalui terobosan teknologi, konsep manajemen, atau teknik produksi mutakhir. Kaizen tidak bersifat dramatis dan proses Kaizen diterapkan berdasarkan akal sehat dan berbiaya rendah, menjamin kemajuan berangsur yang memberikan imbalan hasil dalam jangka panjang. Jadi Kaizen merupakan pendekatan dengan risiko rendah.⁸⁹

Perbaikan dapat dibedakan sebagai Kaizen dan inovasi. Kaizen bersifat perbaikan kecil yang berlangsung oleh upaya berkesinambungan. Sedangkan inovasi merupakan perbaikan drastis sebagai hasil dari investasi sumber daya berjumlah besar dalam teknologi atau peralatan. Kaizen, di sisi lain, menekankan upaya manusia, moral, komunikasi, pelatihan, kerja sama, pemberdayaan dan disiplin diri, yang merupakan pendekatan peningkatan berdasarkan akal sehat, berbiaya rendah.⁹⁰

b) Model Siklus PDCA

Masaki Imai mengungkapkan bahwa langkah pertama penerapan Kaizen adalah menjalankan siklus Plan- Do - Check - Act (PDCA) untuk menjamin terlaksananya kesinambungan Kaizen. PDCA (Plan, Do, Check dan Act) merupakan siklus aktivitas yang memungkinkan setiap orang berpikir dan berbicara tentang pekerjaan mereka dalam cara yang konsisten dan menciptakan aktivitas perbaikan berkelanjutan. Siklus ini merupakan konsep yang terpenting dari proses Kaizen.⁹¹

Siklus PDCA atau Plan – Do – Check – Act dipopulerkan oleh William Edwards Deming. Ia dianggap sebagai bapak pengendalian kualitas modern sehingga siklus ini sering disebut juga dengan siklus Deming. Siklus PDCA atau Siklus ‘Rencanakan – Kerjakan – Cek – Tindaklanjuti adalah suatu proses pemecahan masalah empat langkah yang umum digunakan dalam

⁸⁸ Masaki Imai, *Kaizen: Pendekatan Akal Sehat, Berbiaya Rendah pada Manajemen*. Alih bahasa Kristianto Jaya. Jakarta: CV Taruna Grafica, 1998. Hal. 11

⁸⁹ Handayani, Ratna, *Nilai Pemikiran Suzuki Shosan dan Ishida Baigan dalam Gema Kaizen sebagai Pendekatan Akal Sehat, berbiaya Rendah pada Manajemen Jepang*. Jurnal Nihon Gakushuu-Journal of Japanese language and culture, Universitas Indonseia, 2005. Hal. 5

⁹⁰ Vera Leimena, *Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara)*, *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, 2016. Hal. 72.

⁹¹ Masaaki Imai, *Kaizen*. Alih bahasa Kristianto Jaya Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 2005. Hal. 4.

pengendalian kualitas.⁹² Deming yang merupakan pencetus dari siklus PDCA ini mengatakan bahwa jika organisasi ingin menghasilkan mutu dari produk atau jasa yang akan dihasilkan, maka roda siklus PDCA harus berputar. Artinya, proses Plan, Do, Check, Act harus dijalankan. Pekerjaan harus direncanakan. Rencana yang telah dibuat harus dijalankan. Pelaksanaan pekerjaan dimonitoring, diukur atau dinilai. Hasil penilaian dilakukan analisis, hasil analisis digunakan untuk merencanakan pengembangan berikutnya. Demikian seterusnya sehingga siklus PDCA berjalan dan organisasi akan selalu mampu memenuhi standar mutu dan berkembang secara berkelanjutan.⁹³

Gasperz menjelaskan bahwa PDCA (Plan, Do, Check, Act) merupakan siklus peningkatan terus-menerus yang diperkenalkan oleh Dr. William Edwards Deming. Pada dasarnya terdapat empat langkah dalam siklus PDCA, yaitu:⁹⁴

- 1) Plan (merencanakan), yaitu menetapkan sasaran dan target peningkatan kinerja, dan menentukan metode untuk mencapai sasaran dan target itu;
- 2) Do (melaksanakan), terdiri dari menerapkan rencana tindakan (*action plan*). Dapat menggunakan metode 5 W-2H (What, Why, When, Where, Who, How, How much);
- 3) Check (memeriksa) yakni memeriksa atau mempelajari hasil-hasil dari implementasi rencana tindakan (*action plan*) di atas.;
- 4) Act (mengambil tindakan/ bertindak) yakni mengambil tindakan yang tepat dan menindaklanjuti hasil. Dua tindakan dapat dilakukan disini yaitu: tindakan korektif berupa solusi masalah, apabila sasaran dan target tidak tercapai. Atau tindakan standardisasi terhadap praktik-praktik terbaik yang telah dilakukan apabila sasaran atau target telah tercapai. Selanjutnya kembali lagi ke tahap awal (*Plan* = Merencanakan) perbaikan atau peningkatan terus menerus (*Kaizen*).

5. Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan SDM

Program pelatihan dievaluasi untuk mengetahui efektivitas program tersebut. Mangkunegara mengemukakan bahwa evaluasi pelatihan dapat didasarkan pada kriteria (pedoman dari ukuran kesuksesan) dan rancangan dan percobaan. Kriteria dalam evaluasi: kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan, yaitu kriteria pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku, kriteria hasil.⁹⁵ Adapun penjelasan dari masing-masing kriteria sebagai berikut:

⁹² Douglas Montgomery, *Introduction To Statistical Quality Control*. 6th Edition. USA : Jhon Willey and Sons, Inc, 2009. Hal. 21.

⁹³ Douglas Montgomery, *Introduction To Statistical Quality Control*. 6th Edition. USA: John Willey and Sons, Inc., 2009. Hal. 21.

⁹⁴ Vincent Gazpers, *All In One Management Toolbook, Contoh Aplikasi pada Bisnis dan Industri Modern*. Jakarta: Penebar Swadaya, 2012. Hal. 288.

⁹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2011. Hal. 69

- a. Kriteria pendapat. Kriteria ini didasarkan pada pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini dapat diungkapkan dengan menggunakan kuesioner mengenai pelaksanaan pelatihan. Bagaimana pendapat peserta mengenai materi yang diberikan, pelatih, metode yang digunakan dan situasi pelatihan.
- b. Kriteria belajar. Kriteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill, dan kemampuan peserta.
- c. Kriteria perilaku. Kriteria perilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Sejauh mana ada perubahan perilaku peserta sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.
- d. Kriteria hasil. Kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan turnover, berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas, meningkatnya penjualan, dan meningkatnya kualitas kerja dan produksi.

C. Studi tentang Pengembangan Guru Tahfiz

Pada bagian ini, diuraikan mengenai hakikat guru, guru tahfiz, tugas dan tanggung jawab guru tahfiz, dan kompetensi guru tahfiz. Perlu ditegaskan bahwa secara umum terdapat kesamaan antara makna guru secara umum dan guru tahfiz secara khusus. Bahkan tugas dan tanggung jawab serta kompetensi yang disyaratkan antara guru dan guru tahfiz juga sama. Perbedaan muncul pada tataran materi yang diajarkan. Guru tahfiz adalah guru yang secara khusus mengajar *tahfiz Al-Qur'an* (menghafal Al-Qur'an) kepada para siswa atau santri. Sehingga titik tekan perbedaan pada kompetensi keilmuan yang harus dimiliki.

1. Pengertian Guru dan Guru Tahfiz

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁹⁶

Sedangkan dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengartikan bahwa Guru adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁹⁷ Pendidik atau guru merupakan seseorang yang berkualifikasi untuk mendidik

⁹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁹⁷ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Pendidik atau guru dalam konteks Islam sering disebut dengan *murabbi*, *mu'allim* dan *mu'addib* yang pada dasarnya mempunyai makna yang berbeda sesuai dengan konteks kalimat walaupun dalam situasi tertentu mempunyai kesamaan makna, kata *murabbi* berasal dari kata *rabba*, *yurabbi*, kata *mu'allim* berasal dari kata *'allama*, *yu'allimu*, sedangkan kata *mu'addib* berasal dari kata *addaba*, *yuaddabu* sebagaimana sebuah ungkapan: *Allah mendidiku, maka ia memberikan kepadaku sebaik-baiknya pendidikan*. Menurut Moh. Fadhil A Jamali dalam Nafis, pendidik adalah orang yang mengarahkan manusia kepada kehidupan yang baik sehingga terangkat derajat kemanusiaanya sesuai dengan kemampuan dasar manusia.⁹⁸

Adapun makna dan perbedaan istilah *Murabbi*, *Mu'allim* dan *Mu'adib* adalah bahwa *murabbi* (Pendidik/Pemerhati/Pengawas) lafad *murobbi* berasal dari *masdar* lafad *tarbiyah*. Menurut Abdurrahman Al-Bani sebagaimana dikutip Ahmad Tafsir lafad *tarbiyah* terdiri dari empat unsur, yaitu: menjaga dan memelihara fitrah anak menjelang dewasa, mengembangkan seluruh potensi, mengarahkan seluruh fitrah dan potensi menuju kesempurnaan dan melaksanakan secara bertahap.⁹⁹ Pendapat ini sejalan dengan penafsiran pada lafad *Nurobbyka* yang terdapat dalam Al-Qur'an surat Al-Syu'ara' ayat 18 yang berarti "*Fir'aun menjawab: "Bukankah kami Telah mengasuhmu di antara (keluarga) kami, waktu kamu masih kanak-kanak dan kamu tinggal bersama kami beberapa tahun dari umurmu"*.

Selanjutnya istilah *mu'allim* merupakan *isim fa'il* dari *masdar ta'lim*. Menurut Al-'Athos sebagaimana dikutip Hasan Langgulung berpendapat *ta'alim* hanya berarti pengajaran, jadi lebih sempit dari pada pendidikan.¹⁰⁰ Dalam terjadinya proses pengajaran menempatkan peserta didik pasif adanya. Lafal *ta'lim* ini dalam al-Qur'an disebut banyak sekali, tetapi ayat yang dijadikan rujukan (dasar) proses pengajaran (pendidikan) diantaranya adalah Q.S. Al Alaq: 5 yang artinya "Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya". Lafad *'allama* pada ayat di atas cenderung pada aspek pemberian informasi kepada obyek didik sebagai makhluk yang berakal.¹⁰¹ Seorang guru harus mengetahui dan menguasai ilmu teoritik yang

⁹⁸ Muhammad Muntahibun Nafis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2011, hal. 84-85.

⁹⁹ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005, hal. 29.

¹⁰⁰ Hasan Langgulung, *Asas-Asas Pendidikan Islam*, Jakarta: Pustaka Al-Husna, 2003, hal. 5.

¹⁰¹ Ismail SM (Eds), *Paradigma Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001, hal. 60.

berhubungan dengan ilmu mengajar, kreatifitas dan komitmen dalam mengembangkan ilmu akan menjunjung nilai-nilai ilmiah.¹⁰²

Selanjutnya lafad *muaddib* merupakan *isim fa'il* dari *masdar ta'dib*. Menurut Al-Athos *ta'dib* erat kaitannya dengan kondisi ilmu dalam Islam, termasuk dalam isi pendidikan, jadi lafad *ta'dib* sudah meliputi kata *ta'lim* dan *tarbiyah*. Meskipun lafad ini sangat tinggi nilainya, namun tidak disebutkan dalam Al-Qur'an. Ahmad Tafsir mendefinisikan pendidik dalam Islam sama dengan teori di Barat, yaitu siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik, baik potensi kognitif, afektif, maupun potensi psikomotorik.¹⁰³ Zakiah Daradjat mendefinisikan kata guru sebagai pendidik profesional, sebab secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggungjawab pendidikan yang terpikul dipundak para orang tua.¹⁰⁴

2. Tugas, Tanggung Jawab, dan Peran Guru Tahfizh

a. Tugas Guru

Menurut Usman, tugas guru dikelompokkan menjadi tiga, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan pada siswa.¹⁰⁵ Guru merupakan sebuah profesi yang menuntut kemampuan yang mumpuni. Sehingga dalam proses melaksanakan tugasnya, guru akan mampu mendidik, mengajar dan melatih siswa dengan baik.

Terkait tugas kemanusiaan, Guru merupakan manusia yang bertugas mendidik manusia, sehingga ia bertugas di bidang kemanusiaan. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya. Pelajaran apa pun yang diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Bila seorang guru dalam penampilannya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama adalah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada para siswanya. Para siswa akan enggan menghadapi guru yang tidak menarik. Pelajaran tidak dapat diserap sehingga setiap lapisan masyarakat (homoludens, homopuber, dan homosapiens) dapat mengerti bila menghadapi

¹⁰² Muhaimin dan Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam*, Jakarta: Tri Genda Karya, 1993, hal. 16.

¹⁰³ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005, hal. 74

¹⁰⁴ Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000, hal. 39.

¹⁰⁵ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001, hal. 7

guru.¹⁰⁶ Pendidikan merupakan upaya sadar untuk memanusiakan manusia. Guru ditugaskan untuk mengajarkan kepada para siswa untuk mampu mengenal, mengidentifikasi, mengembangkan dirinya sendiri sehingga mampu menjadi manusia seutuhnya.

Adapun terkait tugas kemasyarakatan, Guru merupakan unsur yang menjaga budi dan moral masyarakat, sehingga ia akan selalu bersentuhan langsung dengan masyarakat. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.¹⁰⁷

Selain ketiga tugas yang di atas, Roqib menjelaskan bahwa tugas dari seorang guru adalah mendidik guna mengembangkan potensi peserta didik. Pada dasarnya tugas seorang guru adalah mendidik dengan mengupayakan pengembangan seluruh potensi peserta didik, baik aspek kognitif, afektif, maupun psikomotoriknya, potensi peserta didik ini harus berkembang secara seimbang sampai ke tingkat keilmuan tertinggi dan mengintegrasikan dalam diri peserta didik. Upaya pengembangan potensi anak didik dapat dilakukan untuk penyucian jiwa mental, penguatan metode berpikir, penyelesaian masalah kehidupan, mentransfer pengetahuan dan ketrampilannya melalui teknik mengajar, memotivasi, memberi contoh, memuji dan mentradisikan keilmuan.¹⁰⁸

b. Tanggungjawab Guru

Tanggungjawab guru sebagai pendidik adalah harus dapat meningkatkan proses belajar-mengajar dan hasil belajar siswa yang sebigalaan besar ditentukan oleh peranan dan pertimbangan guru (*profesional judgement*).¹⁰⁹ Adapun secara lebih luas tanggung jawab guru adalah sebagai berikut:

1) Tanggung Jawab Moral

Guru merupakan teladan yang harus memiliki budi pekerti yang luhur sehingga mampu mengajarkan etika, moral dan sopan santu kepada para siswanya. Setiap guru profesional berkewajiban menghayati dan mengamalkan Pancasila dan bertanggung jawab mewariskan moral Pancasila itu serta nilai-nilai Undang- Undang Dasar 1945 kepada generasi muda. Tanggung jawab ini merupakan tanggung jawab moral bagi setiap guru di Indonesia, dengan demikian setiap guru harus memiliki kompetensi dalam bentuk kemampuan menghayati dan mengamalkan Pancasila. Guru yang

¹⁰⁶ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001, hal. 7.

¹⁰⁷ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001, hal. 7.

¹⁰⁸ Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam*, Yogyakarta: LKiS, 2009 hal. 50.

¹⁰⁹ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001, hlm 8.

berperan sebagai *spiritual fathers* dan *intellectual fathers* diharapkan dapat berbuat banyak dalam mengembang tanggung jawab moral ini, guru harus mampu menginternalisasikan nilai-nilai agama ke dalam pribadi peserta didik.¹¹⁰

2) Tanggung jawab bidang pendidikan di sekolah

Secara umum, guru merupakan profesi yang bertanggung jawab untuk mengajar siswa di sekolah. Guru bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dalam arti memberikan bimbingan dan pengajaran kepada peserta didik. Tanggung jawab ini direalisasikan dalam bentuk melaksanakan pembinaan kurikulum, menuntun para siswa belajar, membina pribadi, watak dan jasmaniah peserta didik, menganalisis kesulitan belajar serta menilai kemajuan peserta didik.¹¹¹ Di lingkungan sekolah, yang bertanggung jawab penuh adalah guru sehingga semua kegiatan yang terjadi disekolah harus diketahui oleh guru.

3) Tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan

Guru professional tidak dapat melepaskan dirinya dari bidang kehidupan kemasyarakatan. Di satu pihak guru adalah warga masyarakat dan di lain pihak guru bertanggung jawab turut serta memajukan kehidupan masyarakat.¹¹² Guru merupakan panutan masyarakat, ia harus mampu menjadi panutan yang mengajarkan sikap yang santun didalam masyarakat.

4) Tanggung Jawab dalam Bidang Keilmuan

Guru sebagai ilmuwan bertanggung jawab turut memajukan ilmu, terutama ilmu yang sudah menjadi bidangnya. Tanggung jawab ini direalisasikan dalam bentuk mengadakan penelitian dan pengembangan ilmu. Guru merupakan tempat ilmu, oleh sebab itu, guru berkewajiban mengembangkan ilmu yang dimilikina sehingga akan mampu bermanfaat bagi orang banyak.

c. Peran Guru

Pendidik atau guru merupakan salah satu faktor penting dalam pendidikan karena dia bertugas mengarahkan dan membantu peserta didik agar mereka mampu menyerap dan mengembangkan sendiri materi atau ilmu yang mereka pelajari bersama-sama.¹¹³ Guru sangat berperan penting dalam mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik. Apabila guru merupakan seseorang yang tidak mempunyai kemampuan dalam mengajar,

¹¹⁰ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002, hal. 42.

¹¹¹ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002, hal. 42.

¹¹² Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002, hal. 42.

¹¹³ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Aktif, Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Rosda karya, 2003, hal. 37-65

atau seseorang yang tidak layak untuk menjadi guru maka yang akan hancur adalah siswanya karena tugas guru dalam pembelajaran tidak terbatas pada penyampaian materi pembelajaran saja, akan tetapi lebih dari itu guru harus membentuk kompetensi dan pribadi peserta didik sehingga menjadi pribadi yang sholeh.

Beberapa peran guru adalah sebagai berikut:

1) Peran sebagai korektor

Sebagai korektor, guru harus mampu membedakan mana nilai yang baik dan mana yang buruk. Kedua nilai yang berbeda tersebut harus benar-benar dipahami dalam kehidupan. Kedua nilai tersebut mungkin telah dimiliki oleh peserta didik. Seorang guru harus mampu mempertahankan semua nilai-nilai yang baik yang telah dimiliki oleh peserta didik dan seorang guru harus mampu menghilangkan nilai-nilai buruk yang ada pada diri peserta didik. Apabila guru mampu menjalankannya maka guru tersebut telah berhasil berperan sebagai seorang korektor, yang menilai dan mengoreksi semua sikap, tingkah laku dan perbuatan peserta didik.¹¹⁴

2) Peran sebagai inspirator

Guru harus mampu menjadi seorang yang menginspirasi para peserta didiknya, sehingga hal tersebut akan lebih memudahkan guru untuk membimbing para peserta didik dalam proses pembelajaran. Sebagai inspirator, guru harus dapat memberikan inspirasi yang baik bagi kemajuan belajar peserta didik. Persoalan belajar merupakan masalah utama peserta didik, guru harus dapat memberikan petunjuk dan arahan bagaimana cara belajar yang baik dan benar.¹¹⁵

3) Peran sebagai informator

Selain memberikan sejumlah materi pelajaran yang telah diprogramkan dalam kurikulum, sebagai informator guru harus dapat memberikan informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Agar menjadi informator yang baik, sebagai kuncinya maka seorang guru harus menguasai bahasa dan mengerti apa yang menjadi kebutuhan peserta didik serta mengabdikan untuk peserta didik.¹¹⁶ Sebagai informator, seorang guru harus menguasai bahasa dan mengerti apa yang menjadi kebutuhan peserta didik serta mengabdikan untuk peserta didik.

4) Peran sebagai Organisator

Organisator merupakan peran guru dalam mendistribusikan/mendelegasikan tugas-tugas kepada masing-masing peserta didik sesuai perencanaan pembelajaran. Menjadi seorang organisator merupakan sisi lain dari peranan

¹¹⁴ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hal. 43-48.

¹¹⁵ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hal. 43-48.

¹¹⁶ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hal. 44.

yang diperlukan dari seorang guru. Dalam peranan ini guru memiliki kegiatan pengelolaan kegiatan akademik, menyusun tata tertib sekolah, menyusun kalender akademik dan sebagainya. Kegiatan tersebut semuanya diorganisasikan sehingga dapat mencapai efektivitas dan efisiensi belajar peserta didik.¹¹⁷ Peran organisator oleh guru bertujuan untuk mengefektifkan dan menefisiensi proses belajar mengajar di sekolah.

5) Peran sebagai motivator

Seorang guru juga harus mampu memotifasi para peserta didiknya sehingga mereka tergerak untuk lebih giat untuk belajar guna mencapai cita-citanya. Sebagai motivator, guru hendaknya dapat mendorong gairah belajar peserta didik. Dalam upaya memberikan motivasi, guru dapat melakukan analisis terhadap masalah-masalah yang melatarbelakangi peserta didik malas belajar. Setiap saat seorang guru harus siap menjadi seorang motivator, karena dalam interaksi edukatif tidak mustahil ada peserta didik yang mengalami gangguan belajar.¹¹⁸

6) Peran sebagai inisiator

Perkembangan teknologi harus mampu dimanfaatkan guru dalam proses pembelajaran. Guru harus mampu menjadi pioner dalam memunculkan ide-ide kreatif dalam pendidikan. Dalam peranannya sebagai inisiator, guru harus dapat menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran. Proses interaksi edukatif harus selalu diperbaiki sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pendidikan. Selain itu, kompetensi guru juga harus diperbaiki, termasuk keterampilan guru dalam menggunakan media pendidikan dan pengajaran.

7) Peran sebagai fasilitator

Sebagai fasilitator, seorang guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang memungkinkan memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam melaksanakan kegiatan belajar, sehingga tercipta lingkungan belajar yang kondusif dan menyenangkan. Guru hendaknya mampu memfasilitasi kebutuhan peserta didik sehingga hal tersebut akan memudahkan para peserta didik dalam proses pembelajaran.¹¹⁹

8) Peran sebagai pembimbing

Peran guru yang tidak kalah pentingnya dengan berbagai peran di atas adalah sebagai pembimbing. Peran ini menjadi penting karena keberadaan guru di sekolah adalah untuk membimbing peserta didik. yaitu terciptanya kedewasaan jasmani dan rohani. Peran guru sebagai pembimbing menempatkan posisi guru sebagai pendamping yang beriringan dengan para

¹¹⁷ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hal. 44.

¹¹⁸ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hal. 46.

¹¹⁹ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hal. 47.

peserta didik. Oleh sebab itu, guru harus mampu memahami dan mengerti perannya sebagai pembimbing peserta didik secara jasmani dan rohani.

9) Peran sebagai demonstrator

Sebagai demonstrator, guru dituntut mampu mempraktekkan teori-teori yang dapat didemonstrasikan kepada peserta didik. Dalam interaksi edukatif, tidak semua bahan pelajaran dapat dipahami oleh peserta didik, terlebih bagi peserta didik yang memiliki intelegensi rendah. Untuk materi pelajaran yang sukar dipahami peserta didik, hendaknya seorang guru berusaha membantunya, dengan cara memperagakan atau mendemonstrasikan apa yang diajarkannya, sehingga apa yang diharapkan guru sejalan dengan pemahaman peserta didik dan tidak terjadi salah pengertian antara guru dan peserta didik.¹²⁰

10) Peran sebagai pengelola kelas

Sebagai pengelola kelas, guru hendaknya dapat mengelola kelas dengan baik. Kelas yang dikelola dengan baik dapat menunjang jalannya interaksi edukatif, sehingga peserta didik betah tinggal di kelas dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk selalu belajar. Pengelolaan kelas oleh guru tentunya disesuaikan dengan kondisi kelas, karakteristik siswa, serta materi dan strategi pembelajarannya.

11) Peran sebagai mediator

Peran guru sebagai mediator telah dijelaskan oleh Djamarah sebagai berikut: Sebagai mediator, seorang guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan dalam berbagai bentuk dan jenisnya. Media berfungsi sebagai alat komunikasi guna mengefektifkan proses belajar mengajar. Sebagai mediator, guru dapat diartikan sebagai penengah dalam proses belajar peserta didik, selain itu, guru sebagai mediator juga dapat diartikan sebagai penyedia media.

12) Peran sebagai supervisor

Sebagai supervisor, guru hendaknya membantu, memperbaiki, dan menilai secara kritis terhadap proses pengajaran. Teknik-teknik supervisi harus guru kuasai dengan baik agar dapat melakukan perbaikan terhadap situasi belajar mengajar menjadi lebih baik.¹²¹ Peran sebagai supervisor, memberikan wewenang guru untuk membantu, memperbaiki, dan menilai secara kritis terhadap proses pembelajaran.

13) Peran sebagai evaluator

Peran guru sebagai evaluator merupakan peran untuk memberikan penilaian sesuai dengan pencapaian para peserta didik dalam proses pembelajaran. Sebagai evaluator, seorang guru dituntut untuk menjadi seorang evaluator yang baik dan jujur, dengan memberikan penilaian yang

¹²⁰ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hal. 47

¹²¹ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hal. 47

menyentuh aspek ekstrinsik dan intrinsik. Penilaian terhadap aspek intrinsik lebih menyentuh pada aspek kepribadian peserta didik. Dalam hal ini seorang guru harus dapat memberikan penilaian dalam dimensi yang luas. Penilaian terhadap kepribadian peserta didik tentu harus lebih diutamakan dari pada penilaian terhadap jawaban peserta didik pada waktu tes. Peserta didik yang berprestasi baik secara kognitif belum tentu memiliki kepribadian yang baik. Dengan demikian, pada hakikatnya penilaian diarahkan kepada suatu perubahan kepribadian peserta didik agar menjadi manusia susila yang cakap. Sebagai evaluator, guru tidak hanya menilai produk (hasil pembelajaran), tetapi juga menilai proses (jalannya pembelajaran), karena pada dasarnya kedua kegiatan tersebut dapat memberikan umpan balik (feed back) dalam proses pembelajaran.¹²²

Walaupun uraian yang disebutkan di atas hanya mengenai tugas, tanggung jawab, dan peran guru secara umum, namun pada prinsipnya hal tersebut juga adalah menjadi tugas, tanggung jawab dan peran guru tahfizh al-Qur'an. Perbedaan yang muncul lebih pada tataran praktis di lapangan, karena harus menyesuaikan dengan materi yang diajarkan oleh guru tahfizh.

3. Kompetensi Guru

Para ahli memberikan definisi yang variatif terhadap pengertian kompetensi guru. Perbedaan pandangan tersebut cenderung muncul dalam redaksional dan cakupannya. Sedangkan inti dasar pengertiannya memiliki sinergisitas antara pengertian satu dengan yang lainnya. Kompetensi guru dinilai berbagai kalangan sebagai gambaran profesional atau tidaknya tenaga pendidik (guru). Bahkan kompetensi guru memiliki pengaruh terhadap keberhasilan yang dicapai peserta didik.¹²³ Nana Sudjana memahami kompetensi sebagai suatu kemampuan yang disyaratkan untuk memangku profesi. Senada dengan Nana Sudjana, Sardiman mengartikan Kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang berkenaan dengan tugasnya. Kedua definisi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, dalam hal ini oleh guru.¹²⁴

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut competency, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan.¹²⁵ Pengertian dasar kompetensi (competency) yaitu kemampuan

¹²² Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hal. 47

¹²³ Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2012. Hal. 29

¹²⁴ Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2012. Hal. 30.

¹²⁵ J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2008. Hal. 17.

atau kecakapan.¹²⁶ Kompetensi juga dimaknai sebagai kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar”.¹²⁷ Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya.¹²⁸

Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, ketrampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/ pemerintah.¹²⁹ Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.¹³⁰ Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Stephen P. Becker dan Jack Gordon mengemukakan beberapa unsur atau elemen yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu:¹³¹

- a. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang guru mengetahui cara melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan, dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.
- b. Pengertian (understanding), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki siswa. Misalnya, seorang guru yang akan melaksanakan kegiatan harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga belajar di lapangan, sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.
- c. Keterampilan (skill), yaitu kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan

¹²⁶ Jamil Suprihatiningkrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.2014. Hal. 97

¹²⁷ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana, 2012. Hal. 27

¹²⁸ Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi*, Jakarta: Erlangga.2013. Hal. 39

¹²⁹ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana, 2012. Hal. 28.

¹³⁰ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2013. Hal. 25

¹³¹ Bernawi Munthe, *Desain Pembelajaran*, Yogyakarta: Pustaka Insan Madani.2009. Hal. 29

yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.

- d. Nilai (*value*), yaitu suatu norma yang telah diyakini atau secara psikologis telah menyatu dalam diri individu.
- e. Minat (*interest*), yaitu keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, dan orientasi psikologis. Misalnya, guru yang baik selalu tertarik kepada warga belajar dalam hal membina dan memotivasi mereka supaya dapat belajar sebagaimana yang diharapkan.

Kompetensi yang harus dikuasai oleh guru dalam praktek pembelajaran mencakup: menguasai bahan atau materi pelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar siswa, mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan konseling, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.¹³²

Sedangkan di dalam Undang-Undang No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 ayat 1 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 pasal 28 ayat 3 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Penjelasan dari masing-masing kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.¹³³

Kompetensi pedagogik terkandung di dalamnya berbagai kemampuan yang harus dimiliki oleh guru. Berbagai kemampuan yang dimaksud adalah sebagai berikut:¹³⁴

- 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.

¹³² Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012. Hal. 19-20

¹³³ J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2008. Hal. 23

¹³⁴ Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya, 2012. Hal. 22

- 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 9) Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Lebih lanjut dalam Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidik dan Kependidikan dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran siswa yang sekurang-kurangnya meliputi; a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan (kemampuan mengelola pembelajaran) b) Pemahaman terhadap peserta didik c) Perancangan pembelajaran d) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis e) Pemanfaatan teknologi pembelajaran f) Evaluasi hasil belajar g) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Kewibawaan guru ada dalam kepribadiannya. Sulit bagi guru mendidik peserta didik untuk disiplin kalau guru yang bersangkutan tidak disiplin. Peserta didik akan menggugu dan meniru gurunya sehingga apa yang dikatakan oleh guru seharusnya sama dengan tindakannya. Guru yang jujur dan tulus dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik berbeda dengan guru yang mengajar karena tidak ada pekerjaan lain. Peserta didik dengan mudah membaca hal tersebut.¹³⁵

Menurut Permendiknas No.16/2007, Kemampuan dalam standar kompetensi ini mencakup lima kompetensi utama yakni:¹³⁶

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.

¹³⁵ J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2008. Hal. 21

¹³⁶ Permendiknas No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Guru

- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi serta bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Dalam konteks ini seorang guru harus mampu.¹³⁷

- 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- 3) Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Guru sebagaimana manusia pada umumnya, merupakan makhluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak dapat terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu guru dituntut memiliki kompetensi sosial memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah tetapi juga pendidikan yang terjadi dan berlangsung di masyarakat. dengan demikian guru diharapkan dapat memfungsikan dirinya sebagai makhluk sosial di masyarakat dan lingkungannya, sehingga mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan wali peserta didik serta masyarakat sekitar.¹³⁸

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.¹³⁹

Kompetensi profesional seorang guru merujuk pada kemampuan menganalisis, mendiagnosis dan memprognosis situasi pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional menguasai, antara lain: disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran, bahan ajar yang diajarkan,

¹³⁷ Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya, 2012. Hal. 25

¹³⁸ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013. Hal. 175-176

¹³⁹ Jamil Suprihatiningkrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2014. Hal. 113

pengetahuan tentang karakteristik siswa, pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan, pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar, penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran dan pengetahuan terhadap penilaian serta mampu merencanakan, memimpin guna kelancaran proses pendidikan. Karakteristik guru yang dinilai kompetensi secara profesional adalah mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik, mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan baik, mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan sekolah, mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran dalam kelas.

Secara khusus, terkait kompetensi guru tahfizh, Rihab Muhammad Mufid Syaqaqi menyebutkan bahwa beberapa syarat seorang guru al-Qur'an adalah muslim atau muslimah, *mukallaf*, *tsiqat*, terpercaya, *dhabith*, adil, menjaga diri dari perbuatan rendah, dan ikhlas.¹⁴⁰ Selanjutnya penjelasan yang lebih luas diajukan oleh Yasir Muhammad Siyadi. Dengan mengutip dari berbagai rujukan, Yasir Muhammad Siyadi menyebutkan bahwa beberapa hal yang menjadi syarat seseorang memberikan ijazah sanad (*al-mujiz*) adalah sebagai berikut:¹⁴¹

- 1) Seorang *Mujiz* haruslah seorang muslim atau muslimah. Syarat ini menjadi yang sangat mendasar karena mengajar Al-Qur'an adalah ibadah yang sangat utama, dan syarat pertama setiap ibadah adalah status muslim bagi pelakunya.
- 2) Orang yang berakal. Sebab orang yang tidak sehat jiwanya tidak akan mampu *tsiqat*.
- 3) Orang yang adil. Seorang *mujiz* harus terhindar dari kebohongan, khususnya terkait keilmuanyang diajarkannya dan dalam hal lainnya.
- 4) Orang yang menguasai secara mendalam terkait tatacara membacakan Al-Qur'an seperti halnya ia mendapatkan dari gurunya.
- 5) Orang yang menguasai ketentuan *al-waqf* dan *ibtida*.

Secara lebih eksploratif, Muhammad bin Ahmad Baqazi menyebutkan bahwa sedikitnya ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru al-Qur'an. Keemaptnya adalah sebagai berikut:¹⁴²

1) Kompetensi *Lughowiyah Tajwidhiyyah*

Kompetensi ini terkait dengan kemampuan melafalkan bacaan Al-Qur'an secara benar. Guru Al-Qur'an harus mampu membacakan huruf-huruf Al-Qur'an sesuai dengan *makhraj* dan *sifat* hurufnya secara sempurna. Sebaliknya guru Al-Qur'an tidak mungkin jika mengalami kelemahan dalam

¹⁴⁰ Rihab Muhammad Mufid Syaqaqi, *Hilyat at-Tilawah fi Tajwid al-Qur'an*, Jeddah: Al-Hay'at al'Alamiyyah lil Kitab Was Sunah, 2015. Hal. 62.

¹⁴¹ Yasir Muhammad Siyadi, *al-Ahkam al-Fiqhiyyah al-Muta'alliqat bi-Marakizi Ta'lim al-Qur'an al-Karim*, Jeddah: Al-Hay'at al'Alamiyyah Lil Kitab was-Sunnah, 2018. Hal. 60-62.

¹⁴² Muhammad bin Ahmad Baqazi, *Taqwim Tharaiq at-Ta'lim fil Halaqaat al-Qur'aniyyah wa atsaruha at-Tarbawi 'ala al-Mu'allimin*, Jeddah: Al-Hay'at al'Alamiyyah Lil Kitab was Sunah, 2018. Hal. 142-147.

melafalkan bacaan Al-Qur'an. Kompetensi ini penting untuk menghindari kesalahan baca yang dapat berakibat pada kesalahan makna dan pemahaman terhadap Al-Qur'an. Oleh karenanya, Al-Qur'an diajarkan dengan cara *talqin* dan *musyafahah*. Lebih lanjut menurut Baqazi, bahwa seseorang yang memiliki kendala dalam berbicara (seperti tidak dapat melafalkan bunyi "R", dan atau terbata-bata ketika bicara) maka keadaan tersebut akan menghalanginya menjadi guru Al-Qur'an yang baik.¹⁴³

2) Kompetensi *Ta'limiyyah al-Manhajiyah*

Kompetensi ini terkait dengan penguasaan seorang guru Al-Qur'an terhadap materi yang diajarkannya di dalam pembelajaran Al-Qur'an. Oleh karenanya, menurut Baqazi, guru Al-Qur'an harus senantiasa memerluas pengetahuannya terkait materi yang diajarkan. Guru Al-Qur'an yang baik, menurutnya, adalah yang senantiasa memerluas bacaan dan pergaulan ilmiah sehingga kemampuannya senantiasa berkembang. Selain itu, kompetensi ini juga terkait pemahaman seorang guru tentang ilmu-ilmu keguruan.¹⁴⁴

3) Kompetensi *al-Mihaniyyah al-Mahariyah*

Kompetensi ini terkait dengan seseorang yang memilih guru Al-Qur'an sebagai profesinya, maka ia harus mendalami seluk-beluk ilmu kependidikan. Ia harus menyadari sepenuhnya bahwa semua peserta didik menaruh harapan kepadanya dalam hal mendapatkan ilmu. Oleh karenanya seorang guru Al-Qur'an harus mengembangkan kemampuannya agar semakin dapat memahami kondisi psiko-sosio-kultural dari setiap peserta didik yang unik.¹⁴⁵

Kompetensi ini oleh Muntada al-Islami diuraikan lebih lanjut dengan menyebutkan bahwa paling tidak mencakup 11 kemampuan. 11 kemampuan yang dimaksud adalah sebagai berikut:¹⁴⁶

- a) Memiliki kecintaan terhadap profesinya sebagai guru Al-Qur'an;
- b) Memiliki kesiapan dalam setiap aktivitas pembelajaran Al-Qur'an;
- c) Menguasai halaqah atau kelas pembelajaran Al-Qur'an;
- d) Memahami kemampuan setiap peserta didik dalam pembelajaran Al-Qur'an;
- e) Mampu mengelola halaqah atau kelas dengan baik;

¹⁴³ Muhammad bin Ahmad Baqazi, *Taqwim Tharaiq at-Ta'lim fil Halaqaat al-Qur'aniyyah wa atsaruha at-Tarbawi 'ala al-Mu'allimin*, Jeddah: Al-Hay'at al-Alamiyah Lil Kitab was Sunah, 2018. Hal. 143.

¹⁴⁴ Muhammad bin Ahmad Baqazi, *Taqwim Tharaiq at-Ta'lim fil Halaqaat al-Qur'aniyyah wa atsaruha at-Tarbawi 'ala al-Mu'allimin*, Jeddah: Al-Hay'at al-Alamiyah Lil Kitab was Sunah, 2018. Hal. 144.

¹⁴⁵ Muhammad bin Ahmad Baqazi, *Taqwim Tharaiq at-Ta'lim fil Halaqaat al-Qur'aniyyah wa atsaruha at-Tarbawi 'ala al-Mu'allimin*, Jeddah: Al-Hay'at al-Alamiyah Lil Kitab was Sunah, 2018. Hal. 145.

¹⁴⁶ Al-Muntada al-Islami, *Nahwa Aada Mutamayyiz li Halaqaat Tahfizh al-Qur'an al-Karim*, Riyadh: Shalah as-Salim, 1999. Hal. 13-15.

- f) Mampu menggunakan berbagai metode pembelajaran yang tepat dengan memanfaatkan berbagai perangkat pembelajaran;
- g) Mampu menyampaikan materi pembelajaran dengan baik;
- h) Berdisiplin tinggi dalam setiap pembelajaran yang telah ditentukan;
- i) Secara psikologis memiliki kesiapan diri untuk mengajar; dan
- j) Memiliki kesiapan untuk kerjasama dengan kolega dan atau pengawas.

4) Kompetensi *al-Wazhifiyah at-Tarbawiyah*

Kompetensi ini terkait dengan pemahaman guru al-Qur'an bahwa tugas dirinya adalah menjadikan peserta didik mendapatkan ilmu, pengalaman, berbagai kemampuan sebagai hasil belajar, dan tradisi yang baik. Adapun tugas guru al-Qur'an adalah membantu peserta didik agar dapat mengembangkan dirinya, memenuhi kebutuhan dirinya, dan berperan aktif dalam mengembangkan masyarakat serta lingkungannya.¹⁴⁷ Menurut Abdul Aziz dan Abdul Majid, tugas guru al-Qur'an harus mampu berperan sebagaimana peran kedua orang tua dan masyarakat bagi semua peserta didiknya. Peran ini dilakukannya dengan senantiasa memberikan bimbingan dalam setiap hal yang terkait dengan proses pendidikan, sehingga peserta didik dapat hidup di tengah masyarakat dengan selaras.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Muhammad bin Ahmad Baqazi, *Taqwim Tharaiq at-Ta'lim fil Halaqaat al-Qur'aniyyah wa atsaruha at-Tarbawi 'ala al-Mu'allimin*, Jeddah: Al-Hay'at al-Alamiyah Lil Kitab was Sunah, 2018. Hal. 146.

¹⁴⁸ Abdul Aziz dan Abdul Majid, *at-Tarbiyah wa Thuruq at-Tadris*, Kairo: Dar al-Ma'arif, 1982. Hal. 159-160.

BAB IV

PESANTREN TAHFIZH DAARUL QUR'AN DAN TRADISI SANAD AL-QUR'AN

Bagian ini merupakan salah satu hasil penelitian. Secara berurutan pada bagian ini akan dipaparkan mengenai historisitas Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang. Dimulai dari masa awal perintisan hingga perkembangannya yang meliputi pengembangan pesantren-pesantren cabang, kemitraan yang dibangun oleh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang, upaya membangun kemndirian pesantren yang dilakukan Daarul Qur'an. Selain dari pada itu, pada bagian ini juga akan dipaparkan seluk-beluk *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad*, sebuah lembaga yang secara khusus memiliki tugas pokok dan fungsi menyiapkan dan mengembangkan kompetensi guru tahfizh dan penjagaan tradisi sanad Al-Qur'an di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang, yang meliputi dasar pemikiran, visi misi, tujuan, struktur organisasi, dan daya dukung *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad*.

A. Historisitas Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an: Periode Awal

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama dan informan pendukung, pengamatan peneliti dan studi dokumentasi diperoleh informasi sebagaimana diuraikan di bawah ini.

Studi kesejarahan menjadi penting paling tidak untuk dapat dibaca dan dipahami ulang oleh orang lain atau masyarakat umum, sehingga sejarah tersebut dapat menjadi *ibrah* atau pelajaran. Hingga penelitian ini dilakukan, Daarul Qur'an belum menerbitkan dokumen atau buku resmi yang lengkap

terkait historisitas Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an. Jika pun ada dokumen terkait kesejarahan Daarul Qur'an, maka masih bersifat parsial. Hal ini diakui oleh Ketua Yayasan Daarul Qur'an Indonesia, K.H. Ahmad Jamil. Mengingat sangat pentingnya penulisan sejarah, maka sejak awal tahun pelajaran 2019/2020, Ketua Yayasan Daarul Qur'an membentuk tim khusus yang bertugas menelusuri dan menuliskan jejak sejarah Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an. Hingga penelitian ini dilakukan, tim tersebut masih bekerja.¹

Pembacaan atas historisitas Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an dapat menjadikan pembaca memahami motivasi, inspirasi, dan arah proyeksi Pesantren Daarul Qur'an tersebut. Secara faktual, kelahiran dan perkembangan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an tidak dapat dilepaskan dari sosok bernama asli Jam'an Nurkhatib Mansur, atau yang lebih populer dengan panggilan Ustad Yusuf Mansur.

Nama Ustad Yusuf Mansur cukup populer baik di masyarakat pesantren maupun masyarakat pada umumnya. Oleh karena dipandang populer, Imam Jazuli menyebutkan bahwa siapa yang tak mengenal Ustad Yusuf Mansur? Ustad kondang asal Betawi ini nama aslinya adalah Jam'an Nurkhatib Mansur. Lahir di Jakarta, 19 Desember 1976. Lahir dari keluarga yang sangat religius, pasangan KH. Abdurrahman Mimbar dan Nyai Hj. Humrifiah. Ia adalah seorang yang multi talenta; pendakwah, motivator, penulis buku, pengusaha, sekaligus pimpinan dari pondok pesantren Daarul Quran Ketapang, Cipondoh, Tangerang dan pengajian Wisata Hati.² Jika ditarik lebih ke belakang, maka Ustad Yusuf Mansur adalah keturunan ulama besar Betawi, yakni Guru Mansur bin K.H. Abdul Hamid bin Imam Damiri bin Imam Habib bin Abdul Muhit bin Pangeran Tjakra Jaya (Tumenggung Mataram), seorang ulama besar asal Betawi yang lahir Tanggal 31 Desember 1878, tepatnya di Kampung Sawah (Sawah Lio) atau yang kini termasuk wilayah administratif Kelurahan Jembatan Lima, Kecamatan Tambora, Jakarta Barat.³

Informasi terkait sosok Ustad Yusuf Mansur dipandang perlu dipaparkan, mengingat pendirian dan pengembangan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an tidak dapat lepas dari sosok tersebut. Disebutkan bahwa cikal bakal Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an bermula saat seorang Ustad bernama H Ahmad mengadu kepada ustad Yusuf Mansur tentang kondisi pondok

¹ Wawancara dengan Ketua Yayasan Daarul Qur'an Indonesia pada Rabu 4 Maret 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

² Imam Jazuli, *Ustad Yusuf Mansur: Mutiara NU Yang Terlupakan*, <https://www.tribunnews.com/tribunners/2020/05/06/ustadz-yusuf-mansur-mutiara-nu-yang-terlupakan> tayang pada Rabu, 20 Mei 2020, diakses pada 29 Mei 2020. Imam Jazuli adalah Pengasuh Pondok Pesantren Bina Insan Mulia, Cirebon; Wakil Ketua Pimpinan Pusat Rabithah Ma'ahid Islamiyah (Asosiasi Pondok Pesantren se-Indonesia); Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PBNU) Periode 2010-2015.

³ Imam Jazuli, *Ustad Yusuf Mansur: Mutiara NU Yang Terlupakan...*

pesantren yang dirintisnya yang membutuhkan suntikan dana di tahun 2003. Akhirnya Ustadz Yusuf Mansur meminta beliau menempatkan santri di rumahnya. Motivasi Ustadz Yusuf Mansur hanya satu supaya punya hafalan Al-Quran dan ada kesempatan untuk muraja'ah yaitu dengan mengajar, karena menjaga hafalan supaya baik yaitu dengan mengajar. Kedua, motivasi Ustadz Yusuf Mansur supaya selamat dan ia butuh sekali pertolongan Allah. Dengan menempat saung bambu seluas 80 meter persegi, delapan santri tersebut saling belajar membaca dan menghafal Al-Qur'an. Mereka menjadi teman Ustad Yusuf Mansur dalam menghafal Al-Qur'an dan segala ibadah lainnya.⁴

Pada tahap selanjutnya, Ustad Yusuf terpikir bahwa delapan ini harus punya tempat beribadah dan menuntut ilmu yang lebih baik, maka dari itu, mereka dipindahkan ke tempat lain. Akhirnya pada tahun 2005 para santri pindah ke wilayah yang sekarang dikenal dengan Bulak Santri yang berlokasi di Karang Tengah, Kota Tangerang. Wilayah ini dipilih karena dipandang sangat ideal untuk sebuah pesantren mengingat ada masjid besar yang saat itu belum marak kegiatannya. Jadi setiap harinya para santri bisa mengisi masjid dengan berbagai macam kegiatan ibadah. Dari delapan santri, Ustad Yusuf terpikir untuk menambah santri lagi, saat itu dibentuklah sebuah program yang dinamakan Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an Daarul Qur'an atau PPPA Daarul Qur'an. PPPA ini bertugas mencari santri sekaligus mencari pendanaannya. Saat itu mencari santri untuk menghafal Al-Qur'an, meski dengan iming-iming tidak berbayar sangat susah. Dari target 70 santri yang dicari hanya sekitar 20 yang terjaring itupun setelah blusukan mencari ke berbagai daerah. Saat itu ada stigma menjadi penghafal Al-Qur'an masa depannya hanya akan berakhir menjadi guru ngaji. Inilah tantangan yang harus dihadapi untuk mengubah persepsi kebanyakan masyarakat bahwa menjadi penghafal Al-Qur'an itu akan membawa berkah baik dunia dan akhirat.⁵

PPPA sendiri menghimpun dana sedekah masyarakat. Sedekah dipilih karena dipandang lebih fleksibel dari pada zakat yang terikat waktu dan nisab. Dari dana sedekah para masyarakat yang terkumpul digunakan untuk membiayai kegiatan para santri. Kini PPPA sendiri sudah resmi menjadi lembaga amil zakat (LAZ) nasional dengan berbagai program pemberdayaan. Perlahan gerakan menghafal Al-Qur'an yang dibangun Ustad Yusuf Mansur semakin diminati masyarakat. Terlebih setelah beliau mengajak masyarakat untuk membangun rumah tahfiz, pesantren mini yang dapat dibangun oleh siapa saja dan di mana saja. Alhamdulillah, kini sudah tersebar ribuan rumah

⁴ Dokumen Biro Komunikasi dan Informasi Daarul Qur'an, *Profil Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an*.

⁵ Dokumen Biro Komunikasi dan Informasi Daarul Qur'an, *Profil Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an*.

tahfizh di seluruh Indonesia dan beberapa negara seperti di Palestina, Afrika Selatan, Malaysia, Korea Selatan dan lainnya.⁶

Dari Bulak Santri pada tahun 2010 Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an mulai berdiri di daerah Ketapang, Cipondoh, Kota Tangerang. Mulailah Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an membuka pendaftaran untuk banyak santri. Hingga kini Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an sudah berdiri di beberapa lokasi seperti di Lampung, Jambi, Semarang, Bandung, Solo, Banyuwangi dan beberapa lokasi lainnya. Dari delapan santri Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an berkembang hingga mencapai 8000 santri di seluruh Indonesia. Bahkan jika ditambahkan dengan jumlah santri di jaringan Rumah Tahfizh dan santri program Qur'an Call maka jumlah santrinya tidak kurang dari 100.000 (seratus ribu santri).⁷

Bahkan pada tahun 2018, Daarul Qur'an menetapkan target pengembangan lembaga pada tahun 2023 berupa memiliki 100 cabang baru di seratus kota di dunia, yang tersebar di lima benua.⁸ Visi besar ini disadari Daarul Qur'an membutuhkan kerja keras dan cerdas. Sehingga visi yang besar tersebut menjadi nyata. Terkait visi besar ini, Pemimpin Umam Daarul Qur'an Ustad Yusuf Mansur meyakinkan seluruh elemen Daarul Qur'an bahwa tidak ada yang tidak mungkin. Dengan senantiasa yakin dengan kuasa Allah SWT, Ustad Yusuf Mansur meyakini bahwa Daarul Qur'an akan mampu membuktikan visinya menjadi nyata.⁹ Kini, Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an terus tumbuh dan berkembang mewujudkan visi besarnya.

B. Perkembangan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an

1. Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Pusat

Pusat Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, sebagaimana disebut pada bagian terdahulu, berlokasi di Kelurahan Ketapang Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang. Di pesantren pusat ini, Daarul Qur'an membuka beberapa unit pendidikan meliputi:

a. KB-TK Daarul Qur'an

Institusi ini membuka layanan Kelompok Bermain (Play Group), dan Taman Kanak-Kanak (TK). Di lembaga ini semua anak/santri mendapatkan bimbingan pendidikan Al-Qur'an (*tahsin* dan *tahfizh* Al-Qur'an) yang diberikan oleh para guru yang secara khusus mengajarkan Al-Qur'an. Jumlah

⁶ Rumah Tahfizh Center, *Profil Rumah Tahfizh Daarul Qur'an Tahun 2019*.

⁷ Dokumentasi Sekretariat Daarul Qur'an.

⁸ Rencana Induk Pengembangan Daarul Qur'an 2018-2023.

⁹ Ceramah Umum Ustad Yusuf Mansur di hadapan semua elemen Daarul Qur'an dalam acara Silaturahmi di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang pada 10 Januari 2020.

siswa pada unit pendidikan ini berjumlah 116 siswa¹⁰, dan adapun target pembelajaran *tahfizh* Al-Qur'an di TK Daarul Qur'an adalah hafal juz 30.¹¹

b. Sekolah Dasar Daarul Qur'an Internasional

Layanan pendidikan dasar dengan menggunakan sistem *fullday school*, tidak berasrama, menggunakan kurikulum nasional yang dikombinasikan dengan kurikulum khas Daarul Qur'an seperti materi pendidikan Al-Qur'an (tahsin dan *tahfizh* Al-Qur'an) dan beberapa pelajaran agama lainnya seperti Akidah Akhlak, Fikih, Praktek Ibadah, dan Bahasa Arab. Adapun target pembelajaran *tahfizh* Al-Qur'an bagi siswa SD ini adalah hafal 10 8 juz.¹² Saat ini, jumlah keseluruhan siswa pada unit ini adalah 374 siswa.¹³

c. Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Sighor Putra

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Sighor Putra adalah unit layanan pendidikan berbasis pesantren (*boarding*) yang secara khusus diperuntukan bagi santri putra usia sekolah dasar. Santri yang masuk di unit pendidikan ini berasal dari daerah-daerah di seluruh Indonesia, baik yang masuk sejak kelas satu atau pun maksimal awal masuk di kelas tiga. Di pesantren ini, santri mengikuti pembelajaran *dirasah islamiah* yang meliputi Akidah Akhlak, Fikih, Praktek Ibadah, Sejarah Islam, Hadis, Bahasa Arab, dan mendapat bimbingan intensif *tahsin* dan *tahfizh* Al-Qur'an. Selain itu, para santri juga mendapat bimbingan Bahasa Inggris, Matematika, Bahasa Indonesia, dan Ilmu Pengetahuan Alam.¹⁴ Adapun target pembelajaran *tahfizh* Al-Qur'an bagi santri pada unit ini adalah 15 juz.¹⁵ Jumlah keseluruhan siswa pada jenjang ini adalah 356 siswa.¹⁶

d. Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Sighor Putri

Sebagaimana Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Sighor Putra, Sighor Putri memiliki program yang sama. Yakni santri mengikuti pembelajaran *dirasah islamiah* yang meliputi Akidah Akhlak, Fikih, Praktek Ibadah, Sejarah Islam, Hadis, Bahasa Arab, dan mendapat bimbingan intensif *tahsin* dan *tahfizh* Al-Qur'an. Selain itu, para santri juga mendapat bimbingan Bahasa Inggris, Matematika, Bahasa Indonesia, dan Ilmu Pengetahuan

¹⁰ Dokumen KB-TK Daarul Qur'an Tangerang tahun akademik 2019/2020.

¹¹ Dokumen Kurikulum Tahfizh KB-TK Daarul Qur'an Tahun Pelajaran 2019-2020.

¹² Dokumen Kurikulum Tahfizh SD Daarul Qur'an Internasional Tahun Pelajaran 2019-2020.

¹³ Dokumen SD Fullday Daarul Qur'an Tangerang Tahun Akademik 2019/2020.

¹⁴ Dokumen Kurikulum Akademik Biro Akademik dan Litbang Daarul Qur'an Tahun Pelajaran 2019-2020.

¹⁵ Dokumen Kurikulum Tahfizh Biro Tahfizh Daarul Qur'an Tahun Pelajaran 2019-2020.

¹⁶ Dokumen I'daad Sighor Putra Daarul Qur'an Tangerang Tahun Pelajaran 2019-2020.

Alam.¹⁷ Jumlah santri pada unit pendidikan ini adalah 398 santri.¹⁸ Adapun target pembelajaran *tahfizh* Al-Qur'an bagi santri pada unit ini adalah 15 juz.¹⁹

e. Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an SMP dan SMA

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an SMP dan SMA merupakan unit pendidikan berbasis pesantren (*boarding*) untuk tingkat pendidikan SMP dan SMA. Pada jenjang ini, semua santri mengikuti proses kegiatan belajar mengajar sebagaimana lazimnya SMP dan SMA. Mereka mendapatkan pelajaran-pelajaran yang merupakan kurikulum pendidikan nasional, dan selain itu mereka juga mendapatkan berbagai mata pelajaran *Dirasah Islamiyah* khas Daarul Qur'an semisal Akidah, Akhlak, *Tarikh* Islam, Al-Qur'an, hadis, Ilmu Al-Qur'an, Ilmu Hadis, Bahasa Arab, Faraid, *Imla*, *Mahfudhat*, dan DAQU Methode.²⁰ Selain itu, santri pada tingkat ini juga mendapat bimbingan *tahfizh* Al-Qur'an, yang dilangsungkan di luar jam sekolah. Adapun target pembelajaran *tahfizh* pada jenjang SMP adalah 15 juz, dan target pembelajaran *tahfizh* Al-Qur'an pada jenjang SMA adalah 30 Juz.²¹

Disamping santri mengikuti kegiatan pembelajaran di sekolah dan menghafal Al-Qur'an, santri pada tingkat SMP dan SMA juga mendapat pendampingan dalam mengembangkan minat dan bakatnya melalui program ekstrakurikuler. Beberapa pilihan kegiatan ekstrakurikuler bagi santri SMP dan SMA antara lain pencak silat, marchingband, kelompok salawat, berbagai grup olahraga, pramuka, dan berbagai pilihan ekstrakurikuler lainnya. Beberapa prestasi yang diraih dari kegiatan ekstrakurikuler yang ada di antaranya adalah grup marchingband (bernama Gema Nadaqu) telah berulang kali mengikuti kompetisi di berbagai negara di Asia dan Eropa, kelompok pramuka santri juga beberapa kali mengikuti kegiatan Jambore Internasional yang diselenggarakan di Belanda.²² Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang pada tingkat SMP dan SMA ini adalah yang menjadi

¹⁷ Dokumen Kurikulum Akademik Biro Akademik dan Litbang Daarul Qur'an Tahun Pelajaran 2019-2020.

¹⁸ Dokumen I'daad Sighor Putri Daarul Qur'an Tahun Pelajaran 2019-2020.

¹⁹ Dokumen Kurikulum Tahfizh Biro Tahfizh Daarul Qur'an Tahun Pelajaran 2019-2020.

²⁰ Dokumen Kurikulum Pendidikan SMP-SMA Daarul Qur'an Tahun Pelajaran 2019-2020.

²¹ Dokumen Kurikulum Tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an (SMP-SMA)

²² Uraian mengenai prestasi berbagai kegiatan ekstrakurikuler santri Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an dapat dibaca secara cukup lengkap di makalah Muhammad Bisyr, *Santri dan Perdamaiannya Dunia: Studi tentang Jejaring Santri Daarul Qur'an dan Perannya Dalam Membangun Perdamaiannya Dunia*, makalah disampaikan dalam Muktamar Pemikiran Santri Nusantara yang diselenggarakan oleh Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama RI di Pesantren As-Shiddiqiyah Jakarta, 27-29 September 2019.

fokus penelitian ini. Jumlah santri pada unit ini adalah 1296 dengan jumlah guru tahfizh Al-Qur'an 53 guru,²³ sehingga rata-rata satu guru tahfizh mengajar sekitar 24 hingga 25 santri.²⁴

f. Rumah Tahfizh Center (RTC) Daarul Qur'an

Perlahan animo masyarakat untuk menjadikan anaknya penghafal Al-Qur'an makin tinggi. Namun tidak semuanya bisa masuk dalam institusi pendidikan pesantren. Maka itu pada tahun 2009 Ustadz Yusuf Mansur menggagas gerakan bernama rumah tahfizh. Ini merupakan pesantren mini yang bisa dimiliki dan dibangun oleh siapa saja. Santrinya bisa berasal dari masyarakat sekitar dan lainnya. Kini sudah hadir 1.178 rumah tahfizh di Indonesia dengan 37.526 santri. Yang membanggakan rumah tahfizh juga hadir di 6 negara yakni; Palestina, Afrika Selatan, Cina, Mesir, Arab Saudi dan Korea Selatan.

g. Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) Antar Bangsa Daarul Qur'an

Ini adalah unit pendidikan tinggi yang paling awal dimiliki oleh Daarul Qur'an. STMIK Antar Bangsa memiliki dua program studi, yakni teknik informatika dan sistem informasi. Walaupun perguruan tinggi ini berbasis pada pengembangan keilmuan teknologi informasi, namun STMIK Antar Bangsa memiliki kurikulum pendidikan Al-Qur'an bagi seluruh civitas akademiknya, baik mahasiswa maupun para dosennya. Pada awal tahun 2020, STMIK Antar Bangsa melakukan pengembangan akademik, berupa penguatan kurikulum baik kurikulum keilmuan teknologi informasi maupun kurikulum pendidikan Al-Qur'an. Hasilnya, semua mahasiswa pada perguruan tinggi ini ditargetkan dapat memiliki hafalan Al-Qur'an sesuai kesiapan mahasiswa. Sebagian mahasiswa ditargetkan dapat menyelesaikan hafalannya hingga 30 juz, dan sebagian yang lain cukup dengan target juz 30. Pada penghujung proses kegiatan pembelajaran tahfizh Al-Qur'an, semua mahasiswa harus mengikuti uji sertifikasi pada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Daarul Qur'an yang mengembangkan skema sertifikasi kompetensi terkait Al-Qur'an.²⁵

h. Institut Daarul Qur'an (IDAQU).

Institut Daarul Qur'an adalah lembaga pendidikan tinggi di bawah Daarul Qur'an yang berdiri pada awal tahun 2020. Institut Daarul Qur'an memiliki tiga fakultas dengan enam program studi. Fakultas Ushuluddin dengan program studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, dan program studi Ilmu Hadis. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan program studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah dan program studi Bimbingan Konseling

²³ Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang Tahun Akademik 2019/2020.

²⁴ Dokumen Biro Tahfizh Daarul Qur'an tahun pelajaran 2019-2020..

²⁵ Dokumen Kurikulum Tahfizh STMIK Antar Bangsa tahun Akademik 2019-2020.

Pendidikan Islam, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam dengan program studi Hukum Ekonomi Syariah dan program studi Manajemen Bisnis Syariah. Rektor Institut Daarul Quran menyebutkan bahwa Institut Daarul Qur'an mengedepankan Al-Qur'an dan Daqu Method sebagai ciri khas yang dapat dijadikan pilihan utama untuk siswa dan siswi yang telah lulus SMA sederajat untuk melanjutkan studinya.²⁶ Di perguruan tinggi ini, semua mahasiswa diberikan program khusus menghafal Al-Qur'an dengan target pembelajaran tahfizh yang disesuaikan dengan program studi yang dipilih mahasiswanya.

Berdasar data tersebut di atas, dapat disebutkan bahwa Daarul Qur'an merupakan holding pendidikan yang di dalamnya memiliki berbagai unit pendidikan sedari tingkat pra-sekolah hingga perguruan tinggi. Lebih dari itu, Daarul Qur'an juga memiliki beberapa pesantren dan sekolah yang ada di berbagai daerah sebagai cabangnya. Pada setiap jenjang pendidikan yang dikelola Daarul Qur'an, memiliki program khas Daarul Qur'an, yakni program *tahsin* dan *tahfizh* Al-Qur'an. Program *tahsin* dan *tahfizh* Al-Qur'an yang dilaksanakan menyesuaikan dengan jenjangnya masing-masing. Karenanya di semua jenjang tersebut juga terdapat guru yang khusus mengajarkan *tahsin* dan *tahfizh* Al-Qur'an. Kenyataan ini mengharuskan program khusus untuk melakukan upaya-upaya evaluasi dan pengembangan terkait kompetensi para guru *tahsin* dan *tahfizh* Al-Qur'an tersebut. Kenyataan ini pula yang menghantarkan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang mengambil pilihan taktis dan strategis dalam pengembangan kompetensi guru Al-Qur'an dengan mendirikan lembaga khusus penyiapan dan pengembangan kompetensi guru Al-Qur'an.

2. Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Cabang

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an dapat disebut sebagai pesantren yang mengalami perkembangan sangat cepat. Hal ini dapat dilihat bahwa dalam usianya yang masih belum lama, telah memiliki pesantren cabang yang tersebar di wilayah Indonesia. Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an merupakan satu pesantren tahfizh yang terbilang perkembangannya pesat. Hal ini dapat dilihat misalnya pada tahun 2016 pesantren yang lahir tahun 2003 sudah dapat meraih penghargaan dari Organisasi Tahfizh Internasional (*al-Hay'at al-'Alamiyah li-Tahfizh Al-Qur'an*), sebuah organisasi yang berada di bawah organisasi Liga Muslim Dunia (*Rabithah 'Alam al-Islami*), sebagai Pesantren Tahfizh Terbaik di dunia.²⁷ Status tersebut disandang Daarul Qur'an karena Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an dinilai mampu memberikan dampak luar biasa dalam hal syiar tahfizh Al-Qur'an, bukan hanya di Indonesia namun

²⁶ Sambutan Rektor Institut Daarul Qur'an sebagaimana disebut di dalam website resminya: www.idaqu.ac.id

²⁷ Dokumentasi Sekretariat Yayasan Daarul Qur'an Indonesia.

juga di berbagai negara di dunia. Berikut disajikan data persebaran unit pendidikan yang merupakan cabang dari Daarul Qur'an.

a. Cabang Daarul Qur'an Bentuk Pesantren dan Sekolah

Cabang Daarul Qur'an yang menyelenggarakan pendidikan pesantren dan sekolah ada 14 cabang. Kesemuanya adalah sebagai berikut:

1) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Cikarang Jawa Barat

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Cikarang Jawa Barat adalah pesantren yang pada awalnya secara khusus untuk santri perempuan. Di pesantren yang beralamat di Graha Ciantra No. 7, Cikarang Selatan, Bekasi, Jawa Barat 17530 membuka pendidikan SMP dan SMA khusus putri. Pada tahun akademik 2019/2020, jumlah santri di pesantren ini adalah 985 santri, berasal dari hampir seluruh wilayah Indonesia.²⁸

2) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Lampung

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Cabang Lampung beralamat di Jl. Lintas Sumatera Km. 38 Dusun Masgar Desa Kota Agung Kecamatan Tegineneng Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung. Cabang Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Lampung dikhususkan untuk santri putra tingkat SMP. Santri yang telah menamatkan pendidikan SMP di sini, jika ingin melanjutkan pendidikan tingkat SMA di Daarul Qur'an maka pindah ke Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an pusat di Tangerang. Pada tahun akademik 2019/2020, jumlah santri di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Lampung adalah 380 santri.²⁹

3) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Semarang Jawa Tengah

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Cabang Ungaran beralamat di Dusun Suruhan Desa Keji Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang Jawa Tengah. Cabang Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an di Kabupaten Semarang ini dikhususkan untuk santri putra tingkat SMP. Santri yang telah menamatkan pendidikan SMP di sini, jika ingin melanjutkan pendidikan tingkat SMA di Daarul Qur'an maka pindah ke Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an pusat di Tangerang. Pada tahun akademik 2019/2020, jumlah santri di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Semarang adalah 380 santri.³⁰

4) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Banyuwangi Jawa Timur

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Cabang Banyuwangi beralamat di Dusun Gombol Desa Benelan Kidul Kecamatan Singojuruh Kabupaten Banyuwangi. Cabang Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an di Banyuwangi dikhususkan untuk santri putra tingkat SMP. Santri yang telah menamatkan pendidikan SMP di sini, jika ingin melanjutkan pendidikan tingkat SMA di

²⁸ Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Cikarang Jawa Barat tahun akademik 2019/2020.

²⁹ Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Lampung tahun akademik 2019/2020.

³⁰ Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Ungaran Jawa Tengah tahun akademik 2019/2020.

Daarul Qur'an maka pindah ke Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an pusat di Tangerang. Pada tahun akademik 2019/2020, jumlah santri di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Banyuwangi adalah 80 santri.³¹

5) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Jambi

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Cabang Jambi beralamat di Jl. Pramuka Komplek Pertamina Desa Tempino Kecamatan Mestong Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi. Cabang Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an di Jambi dikhususkan untuk santri putra tingkat SMP. Santri yang telah menamatkan pendidikan SMP di sini, jika ingin melanjutkan pendidikan tingkat SMA di Daarul Qur'an maka pindah ke Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an pusat di Tangerang. Pada tahun akademik 2019/2020, jumlah santri di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Jambi adalah 90 santri.³²

6) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Malang Jawa Timur

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Cabang Malang beralamat di Dusun Telasih Desa Kepuharjo Kecamatan Karang Ploso Malang Jawa Timur. Cabang Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an di Jambi dikhususkan untuk santri putri tingkat SMP. Santri yang telah menamatkan pendidikan SMP di sini, jika ingin melanjutkan pendidikan tingkat SMA di Daarul Qur'an maka pindah ke Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an pusat di Tangerang. Pada tahun akademik 2019/2020, jumlah santri di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Malang adalah 120 santri.³³

7) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Bandung Jawa Barat

Cabang Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an di Bandung membuka unit pendidikan baik SMP maupun SMA. Selain itu, di Daarul Qur'an Bandung ini juga pendidikan yang dilasngungkan diperuntukan bagi santri putra maupun putri. Pada tahun akademik 2019/2020, jumlah santri di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Bandung adalah 380 santri.³⁴

8) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Surakarta Jawa Tengah

Cabang Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an di Surakarta membuka unit pendidikan baik SMP maupun SMA. Pada tahun akademik 2019/2020, jumlah santri di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Surakarta adalah 420 santri. Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Cabang Surakarta ini beralamat di Kompleks Masjid Achmad Maryam, Sanggir, Paulan, Colomadu, Karanganyar, 57176.³⁵

³¹ Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Banyuwangi Jawa Timur tahun akademik 2019/2020.

³² Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Jambi tahun akademik 2019/2020.

³³ Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Malang Jawa Timur tahun akademik 2019/2020.

³⁴ Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Bandung Jawa Barat tahun akademik 2019/2020.

³⁵ Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Surakarta Jawa Tengah tahun akademik 2019/2020.

9) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Sragen Jawa Tengah

Cabang Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an di Sragen dikhususkan untuk santri putra tingkat SMP. Santri yang telah menamatkan pendidikan SMP di sini, jika ingin melanjutkan pendidikan tingkat SMA di Daarul Qur'an maka pindah ke Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an di Tangerang. Pada tahun akademik 2019/2020, jumlah santri di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Sragen adalah 248 santri. Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Sragen beralamat di Kelurahan Bener Kecamatan Ngrampal Kabupaten Sragen.³⁶

10) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tarakan Kalimantan Utara

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Cabang Tarakan Kalimantan Utara beralamat di Jl. Sungai Bengawan Kelurahan Juata Permai Kecamatan Tarakan Utara Kota Tarakan Kalimantan Utara. Cabang Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tarakan Kalimantan Utara dikhususkan bagi santri putra tingkat SMP.³⁷

11) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Karang Anyar Jawa Tengah

Cabang Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an di Sragen dikhususkan untuk santri putri tingkat SMP. Santri yang telah menamatkan pendidikan SMP di sini, jika ingin melanjutkan pendidikan tingkat SMA di Daarul Qur'an maka pindah ke Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an di Cikarang. Pada tahun akademik 2019/2020, jumlah santri di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Karang ANYar adalah 150 santri. Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Sragen beralamat di Kelurahan Colomadu Kecamatan Gajahan Kabupaten Karang Anyar.³⁸

12) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Sukoharjo Jawa Tengah

Cabang Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an di Sukoharjo dikhususkan untuk santri putri tingkat SMP. Santri yang telah menamatkan pendidikan SMP di sini, jika ingin melanjutkan pendidikan tingkat SMA di Daarul Qur'an maka pindah ke Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an di Cikarang. Pada tahun akademik 2019/2020, jumlah santri di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Karang ANYar adalah 120 santri. Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Sragen beralamat di Jl. Semen Romo, Ngruki, Cemani, Grogol, Sukoharjo.³⁹

Selain dari itu, selain dari cabang dalam bentuk pesantren yang membuka pendidikan formal, Daarul Qur'an juga memiliki cabang pesantren yang dikhususkan sebagai program pra-SMA, atau yang sering disebut I'daad

³⁶ Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Sragen Jawa Tengah tahun akademik 2019/2020.

³⁷ Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tarakan Kalimantan Utara tahun akademik 2019/2020.

³⁸ Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Karang Anyar Jawa Tengah tahun akademik 2019/2020.

³⁹ Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Sukoharjo Jawa Tengah tahun akademik 2019/2020.

Kibar. Masa pendidikan di cabang pesantren dalam bentuk I'daad Kibar adalah 1 tahun. Setelah 1 tahun santri menempuh pendidikan di I'daad Kibar, mereka melanjutkan ke SMA Daarul Qur'an. Cabang pesantren dalam bentuk I'daad Kibar terdapat di dua tempat yakni Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Sukabumi Jawa Barat, Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Malang Jawa Timur. Selain itu, Daarul Qur'an juga membuka unit pesantren yang diperuntukan bagi santri dari lintas usia. Santri di pesantren Daarul Qur'an ini berusia mulai usia SD hingga dewasa. Pesantren ini berlokasi di Cianjur Jawa Barat.⁴⁰

Selanjutnya adalah Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Karawang Jawa Barat yang merupakan cabang Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an khusus untuk program Mu'adalah, yakni jenis pendidikan formal jenjang pendidikan dari SMP dan SMA. Pendidikan di pesantren ini ditempuh selama 6 tahun. Santri di pesantren ini adalah lulusan SD dan setelah 6 tahun mengikuti pendidikan di sini para santri mendapatkan Ijazah pendidikan Mu'adalah. Sebagai bagian terakhir dari cabang Daarul Qur'an yang berbentuk pesantren adalah Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Kayong Kalimantan Timur dan Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Tarakan Kalimantan Utara. Di kedua cabang pesantren ini masih dalam tahap perintisan dan pembangunan gedung pesantren, dan ditargetkan pada tahun pelajaran 2021/2022 akan mulai menerima santri baru.⁴¹

b. Cabang Daarul Qur'an Bentuk Pesantren Takhassus

Selain dari pada unit pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pesantren dan sekolah, Daarul Qur'an juga menyelenggarakan pendidikan pesantren yang dikhususkan bagi santri dari kalangan masyarakat ekonomi lemah. Pada unit pendidikan ini, semua santri diserbikan beasiswa pendidikan penuh meliputi biaya pendidikan, buku, asrama, hingga kebutuhan keseharian seperti makan dan minum. Unit pendidikan ini disebut dengan Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Takhassus. Istilah takhassus merujuk pada artian bahwa unit pendidikan ini secara khusus memberikan layanan pendidikan tahfiz Al-Qur'an bagi santrinya, dan adapun untuk keperluan sekolah diikutkan pada Program Paket yang juga diselenggarakan oleh Daarul Qur'an. Jumlah keseluruhan santri pada unit pendidikan takhassus ini adalah 450 santri. Model unit pendidikan Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Takhassus ini dilaksanakan di 9 (sembilan) lokasi di Indonesia, yakni:⁴²

⁴⁰ Dokumen Sekretariat Yayasan Daarul Qur'an Indonesia tahun akademik 2019/2020.

⁴¹ Dokumen Sekretariat Yayasan Daarul Qur'an Indonesia tahun akademik 2019/2020.

⁴² Dokumen Manajemn Pusat Pesantren Takhassus Daarul Qur'an tahun akademik 2019/2020.

- 1) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Takhassus Cimanggis Depok Jawa Barat
Pesantren Takhassus ini dikhususkan bagi santri putra. Jumlah santri pada Pesantren Takhassus Depok adalah 45 santri. Terdiri dari 10 setingkat SMA kelas XII, 15 santri setingkat SMA kelas XI, dan 20 santri setingkat SMA kelas X.
- 2) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Takhassus Cikarang Jawa Barat
Pesantren Takhassus ini dikhususkan bagi santri putri. Jumlah santri pada Pesantren Takhassus Cikarang adalah 105 santri. Terdiri dari santri tingkat SMP berjumlah 25 dan 80 santri lainnya setingkat SMA.
- 3) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Takhassus Baturaja Sumater Selatan
Pesantren Takhassus ini dikhususkan bagi santri putra. Jumlah sntri di Pesantren Takhassus Baturaja Sumatera Selatan adalah 20 santri, setingkat SMA semua.
- 4) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Takhassus Banyuwangi Jawa Timur
Pesantren Takhassus ini dikhususkan bagi santri putri, dan jumlah santrinya adalah 30 santri, yang semuanya setingkat SMA.
- 5) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Takhassus Semarang Jawa Tengah
Pesantren Takhassus ini dikhususkan bagi santri putri, dan jumlah santrinya adalah 25 santri, yang semuanya setingkat SMA.
- 6) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Takhassus Tegal Jawa Tengah
Pesantren Takhassus ini dikhususkan bagi santri putri, dan jumlah santrinya adalah 60 santri, yang semuanya setingkat SMA.
- 7) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Takhassus Yogyakarta
Pesantren Takhassus ini dikhususkan bagi santri putri, dan jumlah santrinya adalah 18 santri, yang semuanya setingkat SMA.
- 8) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Takhassus Brebes Jawa Tengah
Pesantren Takhassus ini dikhususkan bagi santri putra, dan jumlah santrinya adalah 40 santri, yang semuanya setingkat SMA.
- 9) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Takhassus Kemang Jakarta
Pesantren Takhassus ini dikhususkan bagi santri putra, dan jumlah santrinya adalah 60 santri, yang semuanya setingkat SMA.
- 10) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Takhassus Cinagara Bogor
Pesantren Takhassus ini dikhususkan bagi santri putra, dan jumlah santrinya adalah 50 santri, yang semuanya setingkat SMA.
- 11) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Takhassus Tangerang
Pesantren Takhassus ini dikhususkan bagi santri putri, dan jumlah santrinya adalah 20 santri, yang terdiri dari 5 santri usia SMP, 13 santri setingkat SMA dan dua santri lainnya adalah tingkat umum (pasca SMA).

c. Cabang Daarul Qur'an Bentuk Rumah Tahfizh

Rumah Tahfizh merupakan ujung tombak dakwah Daarul Qur'an yang sangat strategis. Ia menjangkau hingga ke pelosok negeri dan luar negeri. Secara sederhana, Rumah Tahfizh adalah tempat aktivitas memelajari al-

Qur'an berbasis hunian, lingkungan, dan komunitas. Rumah Tahfizh merupakan embrio dalam membangun masyarakat dengan berbasis al-Qur'an, agen perubahan masyarakat berbasis pendidikan Al-Qur'an, sekaligus sarana membangun kemandirian masyarakat, dan bukan pesantren. Visi program Rumah Tahfizh adalah membangun masyarakat madani berbasis tahfizh al-Qur'an untuk kemandirian ekonomi, sosial, budaya, dan pendidikan yang bertumpu pada sumberdaya lokal dan berorientasi pemuliaan al-Qur'an. Adapun misinya adalah mencetak para penghafal Qur'an sekaligus mendakwahkan DAQU Methode.

Program Rumah Tahfizh bertujuan mencetak generasi pecinta al-Qur'an, dengan menghafal, memahami, dan mengamalkannya, dan Rumah Tahfizh sebagai sarana penggerak masyarakat dalam *iqomatul wajib wa ihyaus sunnah*. Selanjutnya disebutkan bahwa prinsip Rumah Tahfizh adalah independen, non-partisan, dan untuk semua golongan dengan kepentingan dakwah al-Qur'an. Sasaran program Rumah Tahfizh adalah komunitas, masjid, sekolah/madrasah, kampus, dan perkantoran (instansi pemerintah & perusahaan). Adapun beberapa hal yang menjadi syarat pendirian Rumah Tahfizh adalah adanya kepengurusan pengelola, adanya santri yang belajar, adanya tempat KBM, adanya proses pembelajaran, dan adanya sarana prasarana.⁴³

Semua santri di Rumah Tahfizh, baik yang mukim maupun non-mukim mengikuti program bimbingan menghafal Al-Qur'an. Beberapa ketentuan pembelajaran tahfizh di Rumah Tahfizh adalah:⁴⁴

- 1) Santri mukim hafal 30 juz dalam durasi waktu 3 tahun (usia SMP atau SMA)
- 2) Santri non-mukim hafal 30 juz dalam durasi 5 tahun (Usia SMP atau SMA)
- 3) Santri usia SD akan hafal 9 juz.

Secara umum, standar kelulusan santri di Rumah Tahfizh adalah sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Santri mukim dapat menyelesaikan hafalan 30 juz dalam waktu 3 tahun.
- 2) Santri non-mukim dapat menyelesaikan hafalan 30 juz dalam waktu 5 tahun.
- 3) Santri memiliki kemampuan dua bahasa asing (Arab & Inggris) dalam 3 tahun.
- 4) Santri memahami dan mengamalkan nilai-nilai ke-Islaman
- 5) Tercipta budaya pengamalan DAQU Methode
- 6) Terciptanya kampung, komunitas, dan wilayah yang religius.
- 7) RT menjadi pusat pemebelajaran al-Qur'an bagi masyarakat

⁴³ PPPA Daarul Qur'an, *Modul Rumah Tahfizh Daarul Qur'an Tahun 2018*.

⁴⁴ Dokumen kurikulum tahfizh Rumah Tahfizh Daarul Qur'an tahun 2018.

⁴⁵ PPPA Daarul Qur'an, *Modul Rumah Tahfizh Daarul Qur'an Tahun 2018*.

8) Terwujudnya masyarakat yang mencintai al-Qur'an

Pada tahun akademik 2019/2020, jumlah Rumah Tahfizh Daarul Qur'an mencapai 1230 (seribu dua ratus tiga puluh) Rumah Tahfizh yang tersebar di seluruh daerah di Indonesia dan beberapa di Luar Negeri seperti Palestina, Afrika Selatan, Jepang, dan Korea Selatan. Memerhatikan jumlah dan persebaran keberadaan Rumah Tahfizh, maka Rumah Tahfizh dipandang dapat menjadi kekuatan sosial masyarakat berbasis pendidikan Al-Qur'an. Sebagai upaya semakin menyemarakkan dakwah Al-Qur'an di Indonesia, maka Daarul Qur'an menginisiasi dilaksanakannya kegiatan tahunan yang melibatkan seluruh santri dan semua *stakeholder* Rumah Tahfizh. Kegiatan tersebut adalah Wisuda Akbar, yang sejatinya dimaksudkan untuk syiar dan dakwah tahfizh Al-Qur'an di Indonesia.⁴⁶

Pada awal tahun 2020, keberadaan entitas pendidikan Al-Qur'an bernama Rumah Tahfizh Al-Qur'an telah diakui oleh negara. Sehingga keberadaan Rumah Tahfizh yang tersebar di penjuru Indonesia akan semakin kuat dan tidak akan menimbulkan problem. Pengakuan negara atas entitas lembaga pendidikan Al-Qur'an bernama Rumah Tahfizh ini tertuang dalam Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 91 Tahun 2020. Di dalam keputusan tersebut disebutkan bahwa salah satu bentuk lembaga pendidikan Al-Qur'an adalah Rumah Tahfizh Al-Qur'an. Keputusan ini menjadi penting, mengingat keberadaan Rumah Tahfizh yang berbasis hunian, dan terdapat di banyak kompleks perumahan masyarakat, dipandang rentan mendapat gugatan dari warga sekitar. Sehingga lahirnya keputusan ini semakin mengkohkan Rumah Tahfizh untuk semakin memerluas dakwahnya.

Diakui oleh Ustad Agus Jumadi, pengurus Rumah tahfizh Center Daarul Qur'an, bahwa walaupun dakwah melalui Rumah Tahfizh sudah berlangsung lama, namun hal itu menyimpan kekhawatiran tersendiri. Mengingat saat itu belum ada payung hukum yang dapat menopang keberadaan Rumah Tahfizh di berbagai tempat. Hadirnya keputusan yang merekognisi keberadaan Rumah Tahfizh menjadi penghilang kekhawatiran yang telah lama tersimpan.⁴⁷

d. Quran Call Daarul Qur'an

Sebagai upaya memerluas jangkauan dakwah yang dilakukan Daarul Qur'an, maka dalam perkembangannya Daarul Qur'an membuka program pembelajaran Al-Qur'an, baik untuk tingkat *tahsin* maupun tingkat *tahfizh* yang diselenggarakan secara *online* yang dilakukan dengan memanfaatkan sambungan telepon. Unit khusus ini disebut dengan Qur'an Call Daarul Qur'an. Layanan yang diberikan Qur'an Call menysasar pihak-pihak yang tidak dapat mengikuti pendidikan Al-Qur'an secara *offline*, semisal di masjid,

⁴⁶ PPPA Daarul Qur'an, *Modul Rumah Tahfizh Daarul Qur'an Tahun 2018*.

⁴⁷ Wawancara dengan Ustad Agus Jumadi, Direktur Rumah Tahfizh Center PPPA Daarul Qur'an, pada 10 Mei 2020 di kantor PPPA Daarul Qur'an Tangerang.

majlis taklim, madrasah, atau pesantren. Selain itu, pembelajaran di Qur'an Call juga dari sisi waktu disesuaikan dengan kesiapan peserta. Hal ini dikarenakan tenaga pengajar di Qur'an Call selalu siap memberikan layanan pembelajaran Al-Qur'an di setiap saat. Ringkesnya, program Qur'an Call dapat diikuti oleh seluruh lapisan masyarakat baik yang ada di Indonesia maupun di luar Negeri. Karena fleksibilitas pembelajaran yang dimiliki Qur'an Call, maka terbukti banyak masyarakat yang minat mengikuti program ini, terlebih program ini tidak dipungut biaya. Karena sumber dana dari program ini adalah dana sedekah masyarakat yang dihimpun oleh Lembaga Amil Zakat PPPA Daarul Qur'an. Jumlah peserta program Qur'an Call sebanyak 75.000 (tujuh puluh lima ribu) peserta.⁴⁸

Gambaran program layanan Qur'an Call adalah sebagai berikut:⁴⁹

- 1) Peserta mendaftarkan diri sebagai peserta program melalui sambungan nomor telepon Qur'an Call.
- 2) Pendaftaran diterima oleh tim administrasi Qur'an Call.
- 3) Saat pendaftaran, dilakukan *placement test* oleh petugas khusus Qur'an Call.
- 4) Peserta dipersilakan memilih program bimbingan: program tahsin atau program tahfizh.
- 5) Peserta diberikan jadwal bimbingan dan sekaligus ditentukan pengajarnya.
- 6) Jadwal dan pengajar yang telah ditentukan dapat berubah, dan disesuaikan dengan kesiapan peserta.
- 7) Peserta mengikuti bimbingan belajar dari Qur'an Call sesuai jadwal yang telah ditentukan atau di waktu yang dapat ditentukan oleh peserta.

Menurut Ustad Iman Fathurrahman, yang adalah direktur program Qur'an Call, minat publik akan melonjak cukup tajam setiap kali bulan Ramadhan. Di setiap Ramadhan, bahkan pengelola Qur'an Call harus merekrut tim pengajar yang khusus ditugaskan saat Ramadhan. Di selain Ramadhan, peserta yang telah tercatat sebagai peserta dapat mengikuti program bimbingan membaca dan menghafal AL-Qur'an dengan baik. Proyeksi ke depan terkait program Qur'an Call adalah melaksanakan kegiatan pertemuan di beberapa daerah di Indonesia, yang dapat memertemukan peserta dengan tim pengelola Qur'an Call. Jika kegiatan ini dapat dilaksanakan maka akan semakin menguatkan program dan dakwah Qur'an Call.⁵⁰

3. Membangun Kemandirian Ekonomi Pesantren

Sebagaimana disebut pada bagian muka, bahwa Daarul Qur'an memiliki berbagai unit pendidikan yang secara kuantitatif memiliki banyak santri dan

⁴⁸ PPPA Daarul Qur'an, *Profil Qur'an Call Daarul Qur'an Tahun 2019*.

⁴⁹ Panduan Qur'an Call PPPA Daarul Qur'

⁵⁰ Wawancara dengan Direktur Qur'an Call, Ustad Iman Fathurrahman, di kantor Qur'an Call Tangerang pada 05 Mei 2020.

tenaga pendukung (pendidik dan tenaga kependidikan). Keadaan seperti ini selanjutnya dimaksimalkan dalam bentuk membangun kemandirian ekonomi bagi ekosistem Daarul Qur'an. Selain itu, semua program yang dibangun oleh Daarul Qur'an tentunya membutuhkan dana yang besar untuk itu kami juga membangun unit usaha yang seluruh hasil kegiatannya digunakan untuk menggerakkan operasional pesantren. Secara manajerial, semua unit usaha yang ada di Daarul Qur'an dikelola oleh unit kerja khusus bernama Daarul Qur'an Bisnis Nusantara (DBN).

Menurut Ustad Murdiyanto, Direktur DBN, fokus kerja-kerja DBN adalah maksimalisasi sekaligus kapitalisasi semua sumber daya internal Daarul Qur'an yang dapat diandalkan untuk menunjang dan menguatkan ekonomi pesantren. Sehingga arah pengemban DBN adalah dengan melakukan kerja-kerja yang bermuara pada prinsip ekonomi protektif. Yakni kegiatan ekonomi yang didasarkan pada upaya memproteksi pesantren dari terlalu bergantung kepada pihak luar pesantren. Hal ini bukan berarti DBN atau pesantren menutup diri dengan lingkungan atau pihak di luar pesantren. Terbukti banyak unit usaha yang dikelola DBN melibatkan masyarakat sekitar secara aktif. Sehingga *profit sharing* juga terjadi dengan masyarakat sekitar pesantren.⁵¹

Hingga saat ini ada beberapa jenis usaha yang dimiliki oleh Daarul Qur'an. Keseluruhan dari unit usaha yang dimiliki Daarul Qur'an adalah sebagai upaya membangun kemandirian ekonomi Pesantren, sehingga tidak terlalu bergantung dengan pihak luar. Paling minimal, segala keperluan rutin pesantren dapat dipenuhi oleh unit usaha yang didirikan. Unit usaha yang dimaksud adalah sebagai berikut:⁵²

a) DAQU Mart

DAQU-Mart merupakan salah satu unit usaha di bawah naungan DAQU Bisnis Nusantara yang ditujukan untuk membantu memenuhi kebutuhan santri dan santriwati di pesantren Tahfiz Daarul Qur'an. Berbagai produk yang tersedia di DAQU-Mart mulai dari makanan, minuman, kebutuhan MCK serta ATK.

b) DAQU Fashion

Daqufashion merupakan salah satu unit usaha di bawah naungan Daqu Bisnis Nusantara yang ditujukan untuk membantu memenuhi kebutuhan santri dan santriwati di pesantren Tahfiz Daarul Qur'an. Berbagai produk yang tersedia di Daqufashion mulai dari pakaian, perlengkapan ibadah, alas kaki dan accesories lainnya yang mendukung kegiatan santri di pesantren.

⁵¹ Wawancara dengan ustad Murdiyanto, Direktur DBN, pada 02 Maret 2020 di Pesantren tahfiz Daarul Qur'an Tangerang.

⁵² Dokumen Daarul Qur'an Bisnis Nusantara tahun 2019.

c) DAQU Kantin & Catering

Daqukantin merupakan salah satu unit usaha di bawah naungan Daqu Bisnis Nusantara yang ditujukan untuk membantu memenuhi kebutuhan santri dan santriwati di pesantren Tahfiz Daarul Qur'an. Daqukantin menyediakan berbagai menu makanan dan minuman, mulai dari makanan ringan, jajanan basah hingga menu makanan lengkap berbagai variasi. Daqukantin juga menyediakan berbagai varian minuman

d) DAQU Laundry

DAQU-Laundry merupakan salah satu unit usaha di bawah naungan Daqu Bisnis Nusantara yang ditujukan untuk membantu memenuhi kebutuhan santri dan santriwati di pesantren Tahfiz Daarul Qur'an. DAQU-Laundry menyediakan jasa cuci dan setrika pakaian dan perlengkapan santri di pesantren. Di dalam kegiatannya, DAQU-Laundry banyak melibatkan tenaga masyarakat sekitar pesantren.

e) DAQU Wartel

Daquwartel merupakan salah satu unit usaha di bawah naungan Daqu Bisnis Nusantara yang ditujukan untuk membantu memenuhi kebutuhan santri dan santriwati di pesantren Tahfiz Daarul Qur'an. Daquwartel menyediakan jasa telekomunikasi bagi para santri untuk memfasilitasi kegiatan para santri dan santriwati di pesantren.

f) Baitul Mal wa Tamwil (BMT) Daarul Qur'an

BMT merupakan salah satu unit usaha di bawah naungan Daqu Bisnis Nusantara yang ditujukan untuk membantu memenuhi kebutuhan santri dan santriwati di pesantren Tahfiz Daarul Qur'an. BMT menyediakan jasa finance bagi para santri untuk memfasilitasi kebutuhan para santri dan santriwati selama di pesantren.

g) DAQU Barbershop

Barbershop merupakan salah satu unit usaha di bawah naungan Daqu Bisnis Nusantara yang ditujukan untuk membantu memenuhi kebutuhan santri dan santriwati di pesantren Tahfiz Daarul Qur'an. Barbershop menyediakan jasa pangkas rambut bagi para santri selama aktifitas di pesantren. Keberadaan Daquwartel di dalam pesantren Daarul Qur'an juga bertujuan untuk membangun ekonomi protektif di lingkungan holding Daarul Qur'an.

h) DAQU Trans

Trans disini memfasilitasi para anak anak sekolah SD Fullday DaarulQuran, dalam proses aktifitas sekolah berpergian dan keperluan siswa, karena kesibukan waktu orang tua yang tidak memungkinkan, maka orangtua mempercayakan untuk Daqu Trans sebagai sarana dan kemudahan anaknya dalam sekolah.

4. Program Kemitraan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an

Program kemitraan Daarul Qur'an adalah program yang dirancang sebagai skema pengembangan Daarul Qur'an dengan melibatkan komponen masyarakat yang memiliki visi dan misi sama, yakni berdakwah di jalan memuliakan Al-Qur'an dan ahli Al-Qur'an dengan jalan membuka layanan pendidikan berbasis tahfizh Al-Qur'an. Daarul Qur'an berkepentingan dalam melibatkan peran serta masyarakat dalam penguatan dakwah Al-Qur'an di Nusantara. Selanjutnya, program kemitraan ini dengan sendirinya diharapkan dapat mengembangkan Daarul Qur'an secara kelembagaan.

Sebagaimana diuraikan pada bagian terdahulu, bahwa Daarul Qur'an memiliki beragam jenis dan jenjang pendidikan. Namun tidak semua program pendidikan yang dikelola Daarul Qur'an dapat dikerja-samakan dengan masyarakat. Jenis dan jenjang pendidikan Daarul Qur'an yang dapat dikerjasamakan dengan masyarakat luas adalah program *Fullday School* yang terdiri dari unit jenjang pendidikan KB-TK, dan Sekolah Dasar *full day* (non-pesantren). Program kemitraan tingkat *fullday school* baru dibuka pada pertengahan tahun akademik 2019/2020, dan sesaat dibuka banyak pihak yang mengajukan minatnya. Secara khusus, program kemitraan *fullday school* Daarul Qur'an menjadi tugas pokok dan fungsi Kepala Bidang Kemitraan Biro *Fullday School*.⁵³

Selain itu, unit pendidikan Daarul Qur'an yang juga dapat dikerjasamakan adalah Rumah Tahfizh dan Pesantren Takhassus. Pola kemitraan yang diberlakukan pada unit Rumah Tahfizh ada dua macam. Pertama, gedung dan kebutuhan operasional Rumah Tahfizh milik dan menjadi tanggung jawab mitra (masyarakat), adapun penyiapan santri, guru, maupun supervisi program menjadi tanggung jawab Daarul Qur'an. Selain itu, skema kemitraan yang kedua, gedung Rumah Tahfizh milik masyarakat, adapun kebutuhan operasional, pengadaan santri, guru, dan supervisi program pendidikan menjadi tanggung jawab Daarul Qur'an. Selain dua pola tersebut, bentuk Rumah Tahfizh juga ada yang semuanya (gedung Rumah Tahfizh, penyediaan santri, guru, operasional, supervisi) milik dan tanggung jawab Daarul Qur'an.⁵⁴

Dibukanya peluang kemitraan seperti ini, menjadikan Rumah Tahfizh Daarul Qur'an dapat berkembang secara pesat, baik di Indonesia maupun di Luar Negeri. Hingga tahun akademik 2019/2020, jumlah Rumah Tahfizh mencapai 1200 Rumah Tahfizh yang tersebar di seluruh pelosok Indonesia. Sebagai tambahan, bahwa pengelolaan Rumah Tahfizh Daarul Qur'an ditangani oleh uni kerja khusus bernama Rumah Tahfizh Center (RTC). Manajemen RTC inilah yang melakukan pengembangan-pengembangan,

⁵³ Dokumen Biro *Fullday School* Daarul Qur'an.

⁵⁴ PPPA Daarul Qur'an, *Modul Rumah Tahfizh Daarul Qur'an Tahun 2018*.

baik kelembagaan maupun kurikulum. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, manajemen RTC didukung oleh para koordinator daerah yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia. Adapun sumber pendanaan pengelolaan dan pengembangan Rumah Tahfizh adalah dari dana sedekah masyarakat yang terkumpul melalui Lembaga Amil Zakat dan Sedekah PPPA Daarul Qur'an.

Selain *fullday school* dan Rumah Tahfizh, program pendidikan yang membuka program kemitraan adalah Pesantren Takhassus Daarul Qur'an. Sebagaimana disebut di bagian terdahulu, bahwa Pesantren Takhassus adalah program pendidikan pesantren yang menyedakan beasiswa penuh bagi semua santrinya, dan dikhususkan bagi santri dari keluarga yang secara ekonomi lemah. Beberapa model kemitraan terkait dengan Pesantren Takhassus di antaranya adalah model dimana semua halnya (bangunan pesantren dan biaya operasional) menjadi tanggung jawab masyarakat, dan Daarul Qur'an bertanggung jawab untuk menyediakan santri, guru, dan supervisi pendidikan. Model seperti ini adalah sebagaimana yang terdapat di Cikaang Jawa Barat, Brebes, dan Tegal Jawa Tengah.⁵⁵

Selain itu, kemitraan pada Pesantren Takhassus juga adakalanya dengan cara masyarakat hanya menyiapkan gedung, dan selain itu menjadi tanggung jawab Daarul Qur'an. Pengelolaan Pesantren Takhassus Daarul Qur'an, secara terpusat diatur oleh Pengasuh Pesantren Takhassus Pusat dan dibantu oleh pengasuh di setiap lokasi Pesantren Takhassus. Sebagaimana Rumah Tahfizh, sumber pendanaan dalam pengelolaan dan pengembangan Pesantren Takhassus adalah dari dana sedekah masyarakat yang terkumpul melalui Lembaga Amil Zakat dan Sedekah PPPA Daarul Qur'an.

C. Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an

Menurut Ustad Ahmad Jamil, yang adalah Ketua Yayasan Daarul Qur'an Indoensia, *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an adalah sebuah unit kerja di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, yang secara khusus bertugas mengembangkan kompetensi guru Al-Qur'an (tahsin dan tahfizh) di seluruh unit pendidikan Daarul Qur'an, di pesantren pusat maupun cabang. Jika Daarul Qur'an adalah lembaga yang *concern* dalam pengembangan pendidikan tahfizh Al-Qur'an di seluruh unit pendidikannya, maka lembaga ini memiliki posisi sangat menentukan dalam memastikan kualitas guru tahfizh di seluruh pendidikan tahfizh di Daarul Qur'an. Secara lughawi, *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an berarti pusat kaderisasi (penyiapan) guru Al-Qur'an dan ijazah sanad.⁵⁶

⁵⁵ Dokumen Pesantren Takhassus Daarul Qur'an tahun 2019.

⁵⁶ Wawancara pada Selasa 7 April 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.

Di lihat dari namanya, maka sudah jelas lembaga ini bertugas menyiapkan kader-kader guru Al-Qur'an bagi terpenuhinya guru tahfizh Al-Qur'an di seluruh unit pendidikan Daarul Qur'an. Sebagai tambahan, sesuai nama lembaga ini, penyiapan kader guru Al-Qur'an tersebut adalah dengan memberikan program bimbingan bagi guru atau calon guru hingga tahap memperoleh ijazah sanad Al-Qur'an. Juga bekal keilmuan manajemen kelas, manajemen lembaga pendidikan Al-Qur'an, sekaligus kemampuan dalam berbahasa asing (Arab).

1. Latar belakang *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an

Sebagaimana tersebut pada bagian awal, bahwa Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an berdiri pada tahun 2003 dengan jumlah santri yang sangat sedikit (12 santri). Terhitung mulai tahun akademik 2011/2012, jumlah santri mengalami lonjakan drastis, hingga 1500 santri putra dan putri. Pada tahun akademik 2011/2012, Daarul Qur'an mulai mendesain pengembangan guru tahfizh secara lebih nyata. Salah satunya dengan jalan mendatangkan guru tahfizh dari Luar Negeri (Yaman dan Syiria).⁵⁷ Selain itu, Daarul Qur'an juga selalu mendatangkan tamu para Imam Masjidil Haram dan atau Masjid Nabawi di setiap kegiatan Wisuda Akbar santri Rumah Tahfizh. Bermula dari rangkaian seperti itu, jaringan kerja sama secara resmi terjadi antara Daarul Qur'an dan lembaga tahfizh Al-Qur'an dunia (*al-Hay'at al-Alamiyat li Tahfizh Al-Qur'an* yang pada 2018 berubah namanya menjadi *al-Hay'at al-Alamiyat lil Kitab was-Sunnah*). Lembaga ini adalah organisasi di bawah Liga Muslim Dunia (*Rabithah al-Alam al-Islami / Moslem World Ligue*).

Menurut Darul Qutni, yang adalah Kepala Kesekretariatan Yayasan Daarul Qur'an, skema kerjasama dengan Liga Muslim Dunia tersebut selanjutnya ditindak-lanjuti secara nyata pada tahun 2018 dengan pengiriman sumber daya manusia senior di *al-Hay'at al-Alamiyat lil Kitab was-Sunnah*. Tenaga senior yang dimaksud adalah seorang profesor bidang ilmu pendidikan berkebangsaan Yaman bernama Zaid Abdullah bin Ali Al-Ghayli, dan lebih sering dipanggil Doktor Zaid.⁵⁸ Beberapa bulan pada awal kedatangannya, ia melakukan amatan terhadap praktek pembelajaran tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang maupun ke beberapa pesantren cabang. Selain itu, juga dilakukan pertemuan-pertemuan dengan para guru tahfizh yang ada di setiap Pesantren Daarul Qur'an yang dikunjunginya. Berdasar hasil amatan langsung praktek pembelajaran tahfizh di halaqah dan diskusi-diskusi yang diikutinya dengan para guru tahfizh di pesantren pusat maupun cabang, munculah ide untuk melakukan upaya-

⁵⁷ Dokumen Sekretariat Yayasan Daarul Qur'an Indonesia tahun 2018.

⁵⁸ Wawancara pada Rabu, 1 April 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

upaya sistematis dan terstruktur untuk mengembangkan kompetensi guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an baik pusat maupun cabang.⁵⁹

Berdasar informasi yang diperoleh dari Dr. Zaid, pada awalnya ide ini belum mengerucut ke dalam bentuk pendirian sebuah lembaga bernama *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad*. Namun ide tersebut lebih dahulu didiskusikan dengan para pimpinan Daarul Qur'an seperti Ustad Yusuf Mansur (Ketua Umum Daarul Qur'an), Ustad Ahmad Jamil, selaku Ketua Yayasan, Ustadz Ahmad Slamet Ibnu Syam selaku Kepala Biro Tahfizh sekaligus pengasuh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang, dan diskusi dengan berbagai pihak lainnya. Setelah mempertimbangkan berbagai hal, dan yang paling utama adalah upaya pengembangan kompetensi guru tahfizh (karena kondisi obyektif kompetensi guru tahfizh yang ada saat itu dipandang masih sangat rendah), maka disepakati untuk mendirikan Pusat Kaderisasi Guru Al-Qur'an dan Ijazah Sanad atau *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad*.⁶⁰

Usai disepakatinya mendirikan *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad*, langkah selanjutnya tidak langsung mendirikan saja. Namun melakukan komunikasi intensif dengan pihak *al-Hay'at al-Alamiyat lil Kitab was-Sunnah* dan dilanjutkan dengan Liga Muslim Dunia (*Rabithah al-Alam al-Islami/Moslem World Ligue*). Setelah pihak *al-Hay'at al-Alamiyat lil Kitab was-Sunnah* dan Liga Muslim Dunia menyampaikan dukungannya, maka lembaga bernama *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad* secara seremonial diresmikan langsung oleh Sekretaris Jenderal Liga Muslim Dunia Dr. Muhammad bin Abdul Karim Isa pada tanggal 8 Agustus 2017 bertepatan dengan tanggal 25 Dzulqah'dah 1438 H.⁶¹

Dapat disebutkan bahwa dasar pemikiran berdirinya lembaga ini adalah kesadaran betapa penguatan kompetensi guru tahfizh al-Qur'an adalah sangat penting bagi pengembangan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an. Hal ini mengingat kondisi obyektif guru tahfizh saat itu dipandang masih berkompentensi rendah. Guru sebagai pihak yang langsung melakukan interaksi intelektual-spiritual dengan santri sudah seharusnya memiliki kecakapan yang memadai, dan lembaga ini diharapkan menjadi jawaban tantangan tersebut.

Menurut Ustad Yusuf Mansur, keberadaan *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad* semakin memntapkan lembaga Daarul Qur'an sebagai lembaga pendidikan berbasis tahfizh Al-Qur'an dengan jalan

⁵⁹ Wawancara dengan Dr. Zaid Abdullah bin Ali al-Ghayli pada Selasa 24 Maret 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang..

⁶⁰ Wawancara dengan Dr. Zaid Abdullah bin Ali al-Ghayli pada Selasa 24 Maret 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang..

⁶¹ Wawancara dengan Dr. Zaid Abdullah bin Ali al-Ghayli pada Selasa 24 Maret 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang..

penguatan kualitas tahfizh baik bagi guru maupun santri. Daarul Qur'an, menurut Ustad Yusuf, secara kualitas akan semakin sejajar dengan lembaga-lembaga tahfizh Al-Qur'an lainnya di dunia.⁶² Salah satu alasan yang mendasari pernyataan Ustad Yusuf adalah bahwa *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad* didirikan oleh pihak yang memiliki pengalaman panjang dalam mengelola lembaga pendidikan Al-Qur'an di berbagai negara di Timur Tengah, terlebih *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad* mendapat dukungan penuh dari *al-Hay'at al-Alamiyat lil Kitab was-Sunnah* dan *Rabithah al-Alam al-Islami*.⁶³

Selain itu menurut Ustad Ahmad Jamil yang adalah Ketua Yayasan Daarul Qur'an Indonesia, hadirnya *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad* sebagai bentuk penyempurnaan langkah utama yang dilakukan oleh para pendiri Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an dalam rangka berkhidmat kepada Al-Quran. Kegigihan yang tinggi atas khidmat ini tertuang dalam bentuk berdirinya *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad*. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan mutu dalam berkhidmat terhadap al-Quran di Indonesia melalui usaha peningkatan kualitas, dari sekedar mengajarkan hafalan al-Quran menjadi usaha pelestarian al-Quran dengan peningkatan kualitas tilawah, pemahaman dan perenungan maknanya, penanaman akhlak qurani, serta pengajaran ilmu-ilmu yang berkaitan dengan Al-Quran.⁶⁴

2. Visi, Misi, Tujuan dan Struktur *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad* Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an

Visi *Markaz* adalah menjadi pusat kaderisasi pengajar dan pemimpin pesantren tahfizh al-Qur'an. Untuk mengkader guru tahfizh Al-Qur'an, *Markaz* memberkan berbagai bimbingan rutin dan *dawroh* atau pelatihan yang dengan penekanan pada pendalaman kaidah tajwid, maupun kaidah-kaidah dalam ilmu *qira'at*. Adapun dalam rangka menyiapkan pimpinan lembaga pendidikan Al-Qur'an, *Markaz* memberikan bimbingan berbagai materi tentang manajemen pengelolaan *halaqah* Al-Qur'an hingga manajemen pengelolaan lembaga pendidikan Al-Qur'an.⁶⁵

Terkait dengan tujuan *Markaz*, secara formil disebutkan di dalam *Dalil Markaz* bahwa tujuan *Markaz* adalah berkontribusi pada peningkatan kompetensi guru tahfiz Al-Qur'an, penguatan lembaga tahfizh Al-Qur'an,

⁶² Wawancara dengan Ustad Yusuf Mansur pada Rabu 25 Maret 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

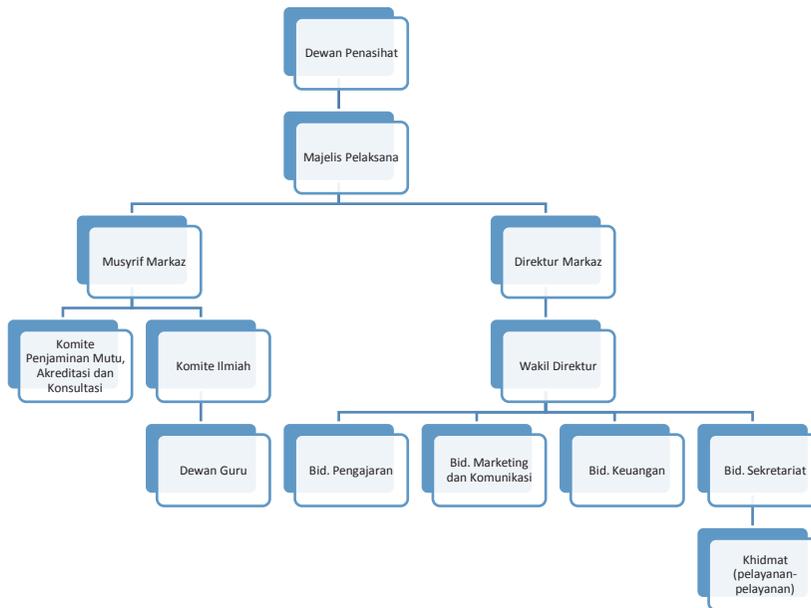
⁶³ Wawancara dengan Ustad Yusuf Mansur pada Rabu 25 Maret 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

⁶⁴ Wawancara dengan Ustad Ahmad Jamil pada Jumat 27 Maret 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

⁶⁵ Dokumen *Dalil Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tahun 2019.

menjaga dan melestarikan tradisi *sanad* al-Qur'an, menyiapkan generasi pengkaji Al-Qur'an, menyediakan layanan pelatihan Al-Qur'an bagi lembaga tahfizh. Sebagai lembaga atau unit kerja yang didorong untuk melakukan kerja secara profesional, maka *Markaz* diperkuat dengan struktur organisasi yang diharapkan dapat berkinerja maksimal.⁶⁶

Berikut adalah bagan struktur organisasi *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad*.⁶⁷



Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) *Markaz* menyebutkan bahwa struktur Dewan Penasihat terdiri dari unsur perwakilan *al-Hay'at al-Alamiyah lil Kitab was-Sunnah*, Pemimpin Umum Daarul Qur'an, Ketua Yayasan Daarul Qur'an Indonesia, *Musyrif Markaz*, dan Direktur *Markaz*. Adapun Ketua Dewan Penasihat *Markaz* ditetapkan berdasarkan pemilihan di antara anggota-anggotanya. Selain itu disebutkan juga bahwa Dewan Penasihat mengadakan pertemuan rutin sekali dalam setahun. Rapat luar biasa diadakan berdasarkan permintaan Ketua Dewan Penasihat atau Pemimpin Umum Daarul Qur'an. Adapun tugas dan wewenang yang dimiliki oleh Dewan Penasehat adalah menetapkan dan menyetujui kebijakan umum yang sesuai dengan visi lembaga, menetapkan dan menyetujui rencana strategis *Markaz* dan cabang-cabangnya, serta

⁶⁶ Dokumen *Dalil Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tahun 2019.

⁶⁷ Dokumen *Dalil Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tahun 2019.

melakukan pembahasan dan memberikan legalitas terhadap kebijakan-kebijakan secara berkala tentang tugas dan kegiatan lembaga. Sedangkan Ketua Dewan Penasehat berwenang untuk mengundang/memanggil anggota Dewan Penasihat untuk mengadakan rapat serta memimpin rapat sekaligus berhak menentukan jadwal agenda rapat Dewan Penasihat.⁶⁸

Di bawah Dewan Penasehat adalah Majelis Pelaksana yang terdiri dari *Musyrif Markaz*, Direktur *Markaz*, *Naib Mudir*, Komite Ilmiah, dan secara teknis kerja-kerja *Markaz* dilakukan oleh sekretaris, bagian keuangan, bagian komunikasi, bagian pengajaran (diklat). Pelaksana Harian melaksanakan tugas dan otoritas sebagai berikut:⁶⁹

- a. Melaksanakan misi lembaga berdasarkan peraturan dasar.
- b. Menyiapkan rencana anggaran dana dan administrasi serta merealisasikannya.
- c. Menyusun estimasi anggaran tahunan dan anggaran akhir.
- d. Menyiapkan laporan dan data secara periodic.
- e. Melaksanakan kebijakan dan rekomendasi yang dikeluarkan oleh Dewan Penasihat.
- f. Menindaklanjuti laporan-laporan yang diperoleh dari pihak-pihak yang berwenang, mempelajarinya, dan menyiapkan tanggapan atas laporan tersebut.

Pengurus Harian mengadakan rapat secara rutin, minimal sekali dalam sebulan, berdasarkan undangan dari ketua atau wakilnya di saat ia tidak hadir. Rapat luar biasa diadakan atas permintaan ketua atau direktur *Markaz*. Hasil rapat dicatat dalam buku agenda rapat dan ditandatangani oleh semua peserta rapat dan didokumentasikan dalam arsip lembaga. Dan keputusan-keputusan yang dihasilkan disampaikan secara umum.

Terkait dengan *Musyrif Markaz*, ia memiliki tugas dan wewenang antara lain menyusun rencana strategis bagi lembaga serta mengajukannya kepada Dewan Penasihat untuk disahkan, memberikan persetujuan terhadap kurikulum pendidikan dan rencana operasional yang diajukan oleh Direktur *Markaz*, mengawasi proses pendidikan dan pelatihan *Markaz* dan berusaha meningkatkan kualitas pendidikan serta kualitas alumninya, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang dibebankan oleh Dewan Penasihat atau Dewan Pelaksana.⁷⁰ Selanjutnya Dewan Penasihat mengeluarkan keputusan pembentukan Komite Ilmiah *Markaz* yang terdiri dari Ketua Komite serta Sekertaris.

⁶⁸ Dokumen *Laihah Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal Ijazah bis-Sanad* Daarul Qur'an tahun 2019.

⁶⁹ Dokumen *Laihah Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal Ijazah bis-Sanad* Daarul Qur'an tahun 2019.

⁷⁰ Dokumen *Laihah Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal Ijazah bis-Sanad* Daarul Qur'an tahun 2019.

Komite ilmiah mengadakan rapat secara rutin, minimal sekali dalam sebulan. Komite ini memiliki tugas pokok dan fungsi antara lain mengusulkan rancangan pendidikan dan pelatihan yang kredibel serta mengajukannya kepada pengurus harian *Markaz*, menyiapkan program-program terkait kegiatan ilmiah dan edukasi serta kursus-kursus dan pelatihan-pelatihan, melakukan pengecekan, pemilihan, dan penilaian terhadap para peserta yang akan belajar di *Markaz*, menindaklanjuti laporan terkait pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan, baik ketika sedang berlangsung maupun setelah selesai, mengajukan usulan penetapan guru pengajar di *Markaz* sesuai dengan peraturan yang berlaku, mengajukan usulan terkait ketentuan umum dalam menerima peserta pendidikan dan pelatihan dan jumlahnya, menyiapkan dan menerbitkan buku panduan lembaga, serta mengembangkan kurikulum, dan yang terakhir adalah melakukan *interview* dan menguji orang-orang yang melamar menjadi guru.⁷¹

Adapaun Ketua Komite Ilmiah memiliki tugas dan wewenang antara lain memimpin rapat-rapat Komite Ilmiah, mendampingi kinerja guru atau syekh halaqah yang terkait ranah ilmiah, mengkordinir pembuatan buku panduan lembaga dan menindaklanjuti penerbitannya, mengajukan usulan pembentukan beberapa komite di bagian pemeriksaan, ujian, dan pembuatan form penilaian bagi pelajar, mengkordinir pembuatan design ijazah dan dokumen-dokumen pendidikan dan pelatihan, mengkordinir kegiatan-kegiatan peserta, baik di dalam maupun di luar lembaga, menindaklanjuti tugas lembaga-lembaga cabang yang sesuai dengan wewenangnya, dan melaksanakan wewenang-wewenang lain yang ditugaskan oleh Dewan Penasihat.

Selanjutnya adalah terkait dengan *Mudir Markaz* dan *Naib Mudir Markaz*. Tugas dan wewenang *Naib Mudir Markaz* adalah mendukung dan membantu tugas-tugas *Mudir Markaz* yang tugas tersebut adalah sebagai berikut:⁷²

- a. Memimpin rapat dewan pelaksana harian.
- b. Menetapkan dan menyetujui hasil rapat serta mendokumentasikannya.
- c. Mengawasi program-program markaz secara kinerja, manajemen dan hal-hal administratif.
- d. Mewakili *Markaz* ke setiap organisasi dan lembaga-lembaga pendidikan Al-Qur'an nasional maupun internasional.

⁷¹ Dokumen *Laihah Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal Ijazah bis-Sanad* Daarul Qur'an tahun 2019.

⁷² Dokumen *Laihah Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal Ijazah bis-Sanad* Daarul Qur'an tahun 2019.

- e. Membuat kesepakatan dan perjanjian yang berkaitan dengan kunjungan dan studi ilmiah ke berbagai lembaga pendidikan Al-Qur'an baik di dalam negeri maupun luar negeri.
- f. Memperkuat hubungan erat antara lembaga dengan para donatur dengan melakukan tindakan-tindakan yang tepat.

Selanjutnya Sekretariat *Markaz* yang dikepalai oleh seorang Kepala Kesekretariatan *Markaz* bertugas sebagai berikut:⁷³

- a. Mengatur dan mencatat kebijakan yang dikeluarkan lembaga serta menyimpan arsip dan dokumen.
- b. Menerima surat dari luar, menulis surat (untuk lembaga), mencetak, dan mengirimkannya.
- c. Menerima panggilan telepon, fax, dan email, serta menindaklanjutinya kepada yang berwenang.
- d. Mengorganisir dan memprogram jadwal harian dan jadwal tugas-tugas sesuai waktu, serta jadwal pertemuan untuk pengawas dan direktur.
- e. Menyiapkan notulen rapat Pengurus Harian dan mengatur rapat-rapat Direktur *Markaz*.
- f. Melaporkan kehadiran, absen, dan cuti pada tanggal 25 setiap bulan kepada Direktur *Markaz*.
- g. Membuat file data semua staf yang bekerja di *Markaz*, dan menyimpan data mereka.
- h. Menindaklanjuti tugas penjagaan, kebersihan, pelayanan, dan lain-lain.
- i. Melaporkan kebutuhan-kebutuhan lembaga berupa alat-alat tulis, sarana kebersihan, dan aneka ragam kebutuhan lainnya.
- j. Mendokumentasikan dan mengarsipkan semua kegiatan dan acara yang dilakukan oleh lembaga menggunakan berbagai media informatika.
- k. Menyiapkan dan mengirimkan kartu ucapan selamat, surat undangan, dan lain-lain pada moment-moment tertentu dan hari raya-hari raya.

Satu unsur yang sangat penting di dalam *Markaz* adalah tim pengajar *Markaz* yang terdiri dari para Syaikh yang didatangkan oleh Yayasan Daarul Qur'an dari Syiria dan Yaman, melalui skema kerjasama dengan *al-Hay'at al-Alamiyya lil Kitab was-Sunnah*. Para Syaikh inilah yang menjadi *team teaching* di *Markaz*. Para Syaikh yang menjalankan tugas mengajar di lembaga adalah para Syaikh yang dipandang memiliki kompetensi memadai dalam hal pengajaran Al-Qur'an. Beberapa hal yang dipersyaratkan untuk menjadi tim pengajar di *Markaz* adalah sebagai berikut:⁷⁴

- a. Berkelakuan baik dan dapat menjadi suri tauladan yang baik bagi yang lain.

⁷³ Dokumen *Laihah Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal Ijazah bis-Sanad* Daarul Qur'an tahun 2019.

⁷⁴ Dokumen *Laihah Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal Ijazah bis-Sanad* Daarul Qur'an tahun 2019.

- b. Mampu melaksanakan tugas mengajar Al-Qur'an dan melakukan pendalaman terkait bidang keilmuan yang dikuasainya, juga mampu mempraktekkan kegiatan pembelajaran dan pengajaran untuk merealisasikan visi lembaga.
- c. Memiliki kualifikasi ilmiah dan pengalaman yang memadai dalam melaksanakan tugas di lembaga.
- d. Sehat badan dan kejiwaan serta tidak memiliki kekurangan yang dapat menghalangi pelaksanaan tugas mengajar al-Quran al-Karim, seperti kurang fasih lisan dan kurang pendengaran.
- e. Lulus dalam tes *interview* dan tes tulis.
- f. Bagi pengajar satu Qira'at, minimal memiliki ijazah sanad *qiraat* Hafs dari Imam 'Ashim dan Ijazah sanad Nadzm Jazariah.
- g. Bagi pengajar *qira'at sab'ah* minimal memiliki ijazah sanad *qira'at sab'ah*, hafal Nadzm Jazariah, dan memahami secara mendalam Nadzm Syatibiyyah.
- h. Bagi pengajar *qira'at 'asyrah* minimal memiliki ijazah sanad *qiraat 'asyrah*, hafal Nadzm Jazariah, memahami secara mendalam Nadzm Syatibiyyah dan *Durrat al-Mudhiya*.

Adapun beberapa hal yang menjadi tugas pengajar di *Markaz* adalah sebagai berikut:⁷⁵

- a. Melaksanakan tugas mengajar dalam halaqah yang ditetapkan baginya.
- b. Mendistribusikan buku diktat pembelajaran sesuai level.
- c. Membimbing riset para pelajar dan kegiatan-kegiatan mereka, baik yang bersifat ilmiah, amaliyah, maupun edukatif. Mengarahkan mereka dengan pendekatan ilmiah dan edukatif agar tertanam ruh iman dan terealisasi akhlaq qurani dalam diri mereka.
- d. Melaksanakan ujian-ujian dan pelatihan-pelatihan, melakukan pendampingan, dan meningkatkan sistem penilaian terhadap kinerja pelajar.
- e. Berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan Komite Ilmiah *Markaz* jika ditugaskan.
- f. Berusaha mengembangkan pengetahuan, keahlian dan keterampilanya secara berkelanjutan, mengikuti perkembangan baru dalam bidang keilmuannya dalam berkomunikasi dengan lembaga-lembaga pendidikan, dan berusaha saling bertukar informasi dan wawasan dengan para pakar dan ulama yang berkompeten dalam bidangnya.
- g. Melaksanakan tata tertib lembaga, petunjuk-petunjuk teknis, instruksi-instruksi, dan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan sesuai aturan.

⁷⁵ Dokumen *Laiyah Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal Ijazah bis-Sanad* Daarul Qur'an tahun 2019.

- h. Tidak melakukan kegiatan yang bertentangan dengan visi dan misi lembaga.
- i. Menghindari tindakan tidak terpuji, baik kepada lembaga, maupun kepada sesama staff.
- j. Setiap guru diharuskan memberikan laporan kepada ketua Komite Ilmiah setiap akhir masa pengajaran. Di dalamnya dilaporkan kegiatan ilmiah, edukatif, dan administratif yang dilaksanakannya selama masa mengajar, riset-riset yang dibimbingnya, kesulitan-kesulitan yang ditemukan, serta usulan-usulan sebagai solusi di masa depan.

Diperoleh data penelitian yang menyebutkan bahwa secara formal, susunan struktur organisasi *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an dipandang mencukupi. Namun dalam praksis menunaikan tugas dan wewenangnya masih kadang belum berjalan sesuai dengan ketentuan. Hal ini disebutkan oleh Ustad Hamzah, Kepala Sekretariat *Markaz*.⁷⁶ Secara umum, berdasar analisa atas peraturan yang berlaku di *Markaz* dan amatan peneliti dilokasi, beberapa faktor yang menjadi tantangan atau kendala dalam memaksimalkan fungsi dan peran setiap bagian atau setiap personalia *Markaz* antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Informasi mengenai *Markaz* dengan segala program yang ada di dalamnya belum sepenuhnya diketahui oleh para pemangku kepentingan, bahkan yang ada di internal Daarul Qur'an. Hal ini dibuktikan bahwa pihak kepegawaian (HRD) Daarul Qur'an tidak mengetahui tugas pokok dan fungsi dari *Markaz* secara kelembagaan, apalagi tugas pokok dan fungsi dari setiap personalia yang ada di dalam *Markaz*.
- b. Masih kurang sinkron antara *Markaz* dan Biro Tahfizh, yakni Biro yang secara khusus bertugas mendesain, mengawasi, dan mengevaluasi program tahfizh di seluruh unit pendidikan Daarul Qur'an. Hal ini misalnya dibuktikan dengan berbedanya antara Biro Tahfizh dan *Markaz* terkait standar kompetensi yang disaratkan sebagai guru tahfizh. Selain itu, perbedaan pendapat juga terjadi pada program tahfizh yang diperuntukan bagi santri.
- c. Tugas yang tidak tunggal pada personalia *Markaz*. Sebagai contoh persoanlia utama yang bertanggung jawab di *Markaz* memiliki tugas tidak hanya di *Markaz*, namun justeru memiliki tugas utama di satuan kerja lain. Sebagai contoh Ustad Ahmad Muhaimin yang adalah *Mudir Makraz*, ia adalah menjadi Kepala Biro Tahfizh Daarul Qur'an. Ustad. Muhammad Bisyrri yang adalah *Naib Mudir Markaz* justeru tugas utamanya adalah menjadi Direktur Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Daarul Qur'an, dan

⁷⁶ Wawancara pada Rabu 8 April 2020 di *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.

Ustad. Hamzah Arafah yang merupakan Kepala Kesekretariatan *Markaz*, tugas utamanya adalah menjadi Kepala Program Tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

- d. Adanya perbedaan tradisi dan bahasa para pengajar *Markaz* (para Syaikh) dengan para peserta program (guru tahfizh). Hal ini misalnya diakui oleh Ustad Muhsinun, seorang guru tahfizh yang merasa mengalami kendala komunikasi dalam setiap kegiatan-kegiatan *Markaz*.

3. Daya Dukung *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an*

Menurut Ustad Muhaimin yang adalah *Mudir Markaz*, terdapat beberapa elemen pendukung yang dimiliki oleh *Markaz* dalam upaya memaksimalkan peran dan fungsinya. Beberapa daya dukung yang dimiliki *Markaz* tersebut adalah ketersediaan sumber daya manusia pengajar yang memadai dari sisi kualitas. Adapun dari sisi kuantitas masih dinilai kurang, mengingat jumlah Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an yang memiliki cabang di banyak tempat. Selain itu, daya dukung lainnya yang dimiliki *markaz* adalah dukungan pimpinan Yayasan baik dukungan secara material maupun dukungan immaterial berupa pemberian dorongan, semangat, dan lainnya. Selain dua hal tersebut, daya dukung yang dimiliki *markaz* adalah adanya peserta program yang terdiri dari para guru tahfizh pesantren yang mereka diwajibkan untuk mengikuti program-program *Markaz*. Dengan demikian maka semua program *Markaz* akan selalu diikuti oleh para guru tahfizh pesantren.⁷⁷

Satu unsur yang sangat penting di dalam *Markaz* adalah tim pengajar *Markaz* yang terdiri dari para Syaikh yang didatangkan oleh Yayasan Daarul Qur'an dari Syiria dan Yaman, melalui skema kerjasama dengan *al-Hay'at al-Alamiyya lil Kitab was-Sunnah*. Para Syaikh inilah yang menjadi garis terdepan dalam melakukan kerja-kerja pengembangan SDM guru tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an. Para Syaikh yang menjalankan tugas mengajar di *Markaz* adalah para Syaikh yang dipandang memiliki kompetensi memadai dalam hal pengajaran Al-Qur'an. Selain juga memiliki pengalaman, keilmuan, dan dilengkapi dengan akhlak baik.

Terkait SDM pengajar *Markaz* maka secara rinci diuraikan pada bagian berikut:⁷⁸

- a. Prof. Dr. Zaid Abdullah bin Ali al-Ghayli, seorang berkebangsaan Yaman, profesor dalam bidang ilmu pendidikan, memiliki ijazah snad Al-Qur'an yang diperolehnya dari proses mengikuti pendidikan Al-Qur'an kepada

⁷⁷ Wawancara pada Rabu 8 April 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

⁷⁸ Dokumen SDM *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an* tahun 2019.

para Syaikh Al-Qur'an di Makkah dan Madinah, dan ia adalah perwakilan *al-Hay'at al-Alamiyyah lil Kitab was-Sunnah*.

- b. Ahmad Samir Al-Kannash, berkebangsaan Syiria, memiliki ijazah sanad *qira'at 'asyroh*⁷⁹ baik *sughra* maupun *kubra*.
- c. Salim Abdoh Shomlah, berkebangsaan Yaman, memiliki ijazah *sanad qiro'at asyroh sughra*.

Sanad Al-Qur'an Salim Abdoh Somlah adalah sebagai berikut:⁸⁰ Husain bin 'Ali Baasa'id, Aiman Rusydi Suwaid, Muhyiddin bin Hasan al Kurdi ad Dimisyqy, Muhammad bin Thoha Sukkar ad Dimisyqy, 'Abdul 'Aziz bin Muhammad 'Ali 'Uyun as Suud, Ahmad Abdul 'Aziz Ahmad Muhammad az Zayyat al Mishry, Ibrahim 'Ali 'Ali Syahatsah as Samannudii, 'Amir bin Sayyid Utsman, Muhammad Saliim ar Rifa'i al Halwani, Sayyid Ahmad ar Rifa'i al Halwani, Sayyid Ahmad al Marzuqi, Sayyid Ibrahim al 'Ubaidi, 'Abdurrahman al Ajhuri, Ahmad al Baqari, Muhammad al Baqari, 'Abdurrahman al Yamani, 'Ali bin Muhammad bin Kholil bin Ghonim al Maqdisi, Muhammad bin Ibrahim as Samadisi, Asy Syihab Ahmad bin Asad al Amyuthi, Muhammad bin Jazariy, 'Abdurrahman al Yamani, Syahadzah al Yamani, Nashiruddin ath Thoblawi, Zakariyya al Anshori, Ridwan al 'Uqbi, Ibnu Jazariy, Muhammad bin 'Abdurrahman al Hanafi, Muhammad bin Ahmad ash Shoni', 'Ali bin Syuja', Al Qosim bin Fiyuroh asy Syathibi, Abu al Hasan 'Ali bin Hudzail, Abu Daud Sulaiman bin Najah, Abu 'Amru Utsman bin Sa'id ad Dani, Abu al Hasan Thohir bin Gholbun, Abu al Hasan 'Ali bin Muhammad bin Sholih al Hasyimi, Muhammad al Mishry, Ibrahim at Tamimi, Zaid bin Hasan al Kindi, 'Abdullah bin 'Ali al Baghdadi, 'Abdul Qohir al 'Abbasi, Muhammad bin Husain al Karzini, 'Ali bin Muhammad bin Sholih al Hasyimi, Ahmad bin Sahl al Asynani, Abi Muhammad 'Ubaid bin ash Shobbah an Nahsyali, Hafsh bin Sulaiman bin Mughiroh al Bazzar, 'Ashim bin Abi an Nujud, Abi Abdurrahman Abdullah bin Habib as Sulami, Zir bin Hubaisy bin Hubasyah al Asadi, Abu Amru Sa'ad bin Ilyas asy Syaibani, Abdullah bin Mas'ud, Utsman bin 'Affan, 'Ali bin Abi

⁷⁹ Sepuluh ragam tata cara membaca al-Qur'an yang kesemuanya bersumber dari praktek membaca al-Qur'an yang dipraktikkan oleh Nabi Muhammad saw. Sepuluh ragama bacaan al-Qur'an tersebut memiliki imamnya masing-masing. Kesepuluhnya adalah Imam Abdullah bin 'Amir (Imam Ibnu 'Amir as-Syami), Imam Abu Ma'bad 'Abdullah bin Katsir al-Makki (Imam Ibnu Katsir), Abu Bakr 'Ashim bin Abi Nujud al-Asadi (Imam 'Ashim al-Kufi), Imam Zabban bin al-A'la bin 'Ammar (Imam Abu 'Amr al-Bashri), Imam Nafi' bin Abdurrahman bin Nu'a'im al-Laitsi (imam Nafi'), Imam Hamzah bin Hubaib az-Zayat (Imam Hamzah), Abul Hasan Ali bin Hamzah al-Kisai (Imam Kisai), Imam Yazid bin Al-Qa'qa' al-Makhzumi (Imam Abu Ja'far al-Madani), Imam Ya'qub bin Ishaq bin Zaid bin Abdilllah al-Bashri, Imam Khalaf bin Hisayam al-Bazzar (Imam Kholaf).

⁸⁰ Ijazah Al-Qur'an Salim Abdoh Shomlah.

Tholib, Ubai bin Ka'ab, Zaid bin Tsabit, Rasulullah Muhammad SAW, Jibril *alahissalam*, Allah *subhanahu wa ta'ala*.

- d. Abdurrahman Hamood Sholah, berkebangsaan Yaman, memiliki ijazah sanad *qiroah sab'ah*⁸¹.

Ia lebih dikenal dengan nama panggilan Syeikh Abdurrahman. Selain seorang guru Al-Qur'an, ia juga adalah seorang dokter gigi. Tatkala masih di San'a Yaman, ia membuka praktek dokter gigi, dan kegiatan praktek kedokteran berhenti sejak berpindah hidup di Indonesia, dan fokus menjadi guru Al-Qur'an.⁸² Terkait dengan penguasaannya terhadap keilmuan Al-Qur'an, ia memiliki sanad Al-Qur'an yang sama dengan Salim Shomlah Abdoh. Yakni Husain bin 'Ali Baasa'iid, Aiman Rusydi Suwaid, Muhyiddin bin Hasan al Kurdi ad Dimisyqy, Muhammad bin Thoha Sukkar ad Dimisyqy, 'Abdul 'Aziz bin Muhammad 'Ali 'Uyun as Suud, Ahmad Abdul 'Aziz Ahmad Muhammad az Zayyaat al Mishry, Ibrahim 'Ali 'Ali Syahatsah as Samannudii, 'Amir bin Sayyid Utsman, Muhammad Saliim ar Rifa'i al Halwani, Sayyid Ahmad ar Rifa'i al Halwani, Sayyid Ahmad al Marzuqi, Sayyid Ibrahim al 'Ubaidi, 'Abdurrahman al Ajhuri, Ahmad al Baqari, Muhammad al Baqari, 'Abdurrahman al Yamani, 'Ali bin Muhammad bin Kholil bin Ghonim al Maqdisi, Muhammad bin Ibrahim as Samadisi, Asy Syihab Ahmad bin Asad al Amyuthi, Muhammad bin Jazariy, 'Abdurrahman al Yamani, Syahadzah al Yamani, Nashiruddin ath Thoblawi, Zakariyya al Anshori, Ridwan al 'Uqbi, Ibnu Jazariy, Muhammad bin 'Abdurrahman al Hanafi, Muhammad bin Ahmad ash Shoni', 'Ali bin Syuja', Al Qosim bin Fiyuroh asy Syathibi, Abu al Hasan 'Ali bin Hudzail , Abu Daud Sulaiman bin Najah, Abu 'Amru Utsman bin Sa'id ad Dani, Abu al Hasan Thohir bin Gholbun, Abu al Hasan 'Ali bin Muhammad bin Sholih al Hasyimi, Muhammad al Mishry, Ibrahim at Tamimi, Zaid bin Hasan al Kindi, 'Abdullah bin 'Ali al Baghdadi, 'Abdul Qohir al 'Abbasi, Muhammad bin Husain al Karzini, 'Ali bin Muhammad bin Sholih al Hasyimi, Ahmad bin Sahl al Asynani, Abi Muhammad 'Ubaid bin ash Shobbah an Nahsyali, Hafsh bin Sulaiman bin Mughiroh al Bazzar, 'Ashim bin Abi an Nujud, Abi Abdurrahman Abdullah bin Habib as Sulami, Zir bin Hubaisy bin Hubasyah al Asadi, Abu Amru Sa'ad bin Ilyas asy Syaibani, Abdullah bin

⁸¹ Tujuh ragam tata cara membaca al-Qur'an yang kesemuanya bersumber dari praktek membaca al-Qur'an yang dipraktikkan oleh Nabi Muhammad saw. tujuh ragam bacaan al-Qur'an tersebut memiliki imamnya masing-masing. Ketujuhnya adalah Imam Abdullah bin 'Amir (Imam Ibnu 'Amir), Imam Abu Ma'bad 'Abdullah bin Katsir al-Makki (Imam Ibnu Katsir), Abu Bakr 'Ashim bin Abi Nujud al-Asadi (Imam 'Ashim), Imam Zabban bin al-A'la bin 'Ammar (Imam Abu 'Amr), Imam Nafi' bin Abdurrahman bin Nu'aim al-Laitsi (imam Nafi'), Imam Hamzah bin Hubaib az-Zayat (Imam Hamzah), Abul Hasan Ali bin Hamzah al-Kisai (Imam Kisai).

⁸² Wawancara dengan Syeikh Abdurrahman Hamood.

Mas'ud, Utsman bin 'Affan, 'Ali bin Abi Tholib, Ubai bin Ka'ab, Zaid bin Tsabit, Rasulullah Muhammad SAW, Jibril *alahissalam*, Allah *subhanahu wa ta'ala*.

- e. Abdullah Syajarah, kebangsaan Yaman yang memiliki ijazah sanad *qiraat* Imam Hafs dari Imam 'Ashim.

Sanad Al-Qur'an Abdullah Syajarah adalah Abdurrohman bin Muhammad al Hababi, Yaasin bin Jasim al Muhaimad, Husein Ahmad 'Asir, Ahmad Taufiq Rogib al Baba ad Dimisyqi, Abdulloh bin as Sayyid Salim an Najdi, Ahmad Dahman, Ahmad al Halwani al Kabir, Assayyid Ahmad al Marzuki, Assayyid Ahmad al 'Ubaydi, Abdurrohman al Ajhuri, Abduhu as Suja'i, Ahmad al Baqori, Muhammad al Baqori, Abdurrohman al Yamani, Syahadah al Yamani, Nashiruddin at Toblawi, Zakariyya al Anshori, Muhammad Anwairi, Muhammad al Jazariy, Abdurrohman al Baghdadi, Abdurrohman bin Abdul Kholiq, 'Ali bin Suja' Shohr, Al Imam as Syathibi, 'Ali bin Hudzail Sulaiman bin Najah, Utsman bin Said ad Daani, Thohir bin Gholbun, 'Ali bin Muhammad al Hasyimi, Ahmad bin Sahl al Asynani, 'Ubaidah bin as Shobbah Hafs bin Sulaiman as Siddi, 'Ashim bin Ubai an Nujud, Abdulloh bin Abi as Salmi, Ubai bin Ka'ab an Nashori, Rasulullah Muhammad SAW, Jibril AS, Allah SWT.⁸³

- f. Asma Abdul Latief Ayedh Amer asal Yaman pemegang sanad *qiro'at asyroh*. Ia lebih dikenal dengan panggilan Syeikhoh Asma.

Sanad Al-Qur'an Asma adalah sebagai berikut: Bisyri Hasan al Yamani, Intishor Salim Bamithrof, Rehab Mufid Syqoqi, Aiman Rusydi Suaid, Muhyiddin bin Hasan al Kurdi ad Dimisyqy, Muhammad bin Thoha Sukkar ad Dimisyqy, 'Abdul 'Aziz bin Muhammad 'Ali 'Uyun as Suud, Ahmad Abdul 'Aziz Ahmad Muhammad az Zayyaat al Mishry, Ibrahim 'Ali 'Ali Syahatsah as Samannudii, 'Amir bin Sayyid Utsman, Muhammad Saliim ar Rifa'i al Halwani, Sayyid Ahmad ar Rifa'i al Halwani, Sayyid Ahmad al Marzuqi, Sayyid Ibrahim al 'Ubaidi, 'Abdurrahman al Ajhuri, Ahmad al Baqari, Muhammad al Baqari, 'Abdurrahman al Yamani, 'Ali bin Muhammad bin Kholil bin Ghonim al Maqdisi, Muhammad bin Ibrahim as Samadisi, Asy Syihab Ahmad bin Asad al Amyuthi, Muhammad bin Jazariy, 'Abdurrahman al Yamani, Syahadzah al Yamani, Nashiruddin ath Thoblawi, Zakariyya al Anshori, Ridwan al 'Uqbi, Ibnu Jazariy, Muhammad bin 'Abdurrahman al Hanafi, Muhammad bin Ahmad ash Shoni', 'Ali bin Syuja', Al Qosim bin Fiyuroh asy Syathibi, Abu al Hasan 'Ali bin Hudzail, Abu Daud Sulaiman bin Najah, Abu 'Amru Utsman bin Sa'id ad Dani, Abu al Hasan Thohir bin Gholbun, Abu al Hasan 'Ali bin Muhammad bin Sholih al Hasyimi, Muhammad al Mishry, Ibrahim at Tamimi, Zaid bin Hasan al Kindi,

⁸³ Ijazah sanad Al-Qur'an Abdullah Syajarah

'Abdullah bin 'Ali al Baghdadi, 'Abdul Qohir al 'Abbasi, Muhammad bin Husain al Karzini, 'Ali bin Muhammad bin Sholih al Hasyimi, Ahmad bin Sahl al Asynani, Abi Muhammad 'Ubaid bin ash Shobbah an Nahsyali, Hafsh bin Sulaiman bin Mughiroh al Bazzar, 'Ashim bin Abi an Nujud, Abi Abdurrahman Abdullah bin Habib as Sulami, Zir bin Hubaisy bin Hubasyah al Asadi, Abu Amru Sa'ad bin Ilyas asy Syaibani, Abdullah bin Mas'ud, Utsman bin 'Affan, 'Ali bin Abi Tholib, Ubai bin Ka'ab, Zaid bin Tsabit, Rasulullah Muhammad SAW, Jibril *alahissalam*, Allah *subhanahu wa ta'ala*.⁸⁴

- g. Fatimah Mohamed Ali Al-Rawdhi, asal Yaman pemegang sanad *qiro'at asyroh*, dan lebih dikenal dengan panggilan Syaikhoh Fatimah.

Fatimah memiliki sanad Al-Qur'an yang sama dengan Asma. Keudnya belajar kepada guru yang sama sehingga sanad Al-Qur'annya pun sama. Sanad Fatimah adalah Bisryri Hasan al Yamani, Intishor Salim Bamithrof, Rehab Mufid Syqoqi, Aiman Rusydi Suaid, Muhyiddin bin Hasan al Kurdi ad Dimisyqy, Muhammad bin Thoha Sukkar ad Dimisyqy, 'Abdul 'Aziz bin Muhammad 'Ali 'Uyun as Suud, Ahmad Abdul 'Aziz Ahmad Muhammad az Zayyaat al Mishry, Ibrahim 'Ali 'Ali Syahatsah as Samannudii, 'Amir bin Sayyid Utsman, Muhammad Saliim ar Rifa'i al Halwani, Sayyid Ahmad ar Rifa'i al Halwani, Sayyid Ahmad al Marzuqi, Sayyid Ibrahim al 'Ubaidi, 'Abdurrahman al Ajhuri, Ahmad al Baqari, Muhammad al Baqari, 'Abdurrahman al Yamani, 'Ali bin Muhammad bin Kholil bin Ghonim al Maqdisi, Muhammad bin Ibrahim as Samadisi, Asy Syihab Ahmad bin Asad al Amyuthi, Muhammad bin Jazariy, 'Abdurrahman al Yamani, Syhadzah al Yamani, Nashiruddin ath Thoblawi, Zakariyya al Anshori, Ridwan al 'Uqbi, Ibnu Jazariy, Muhammad bin 'Abdurrahman al Hanafi, Muhammad bin Ahmad ash Shoni', 'Ali bin Syuja', Al Qosim bin Fiyuroh asy Syathibi, Abu al Hasan 'Ali bin Hudzail, Abu Daud Sulaiman bin Najah, Abu 'Amru Utsman bin Sa'id ad Dani, Abu al Hasan Thohir bin Gholbun, Abu al Hasan 'Ali bin Muhammad bin Sholih al Hasyimi, Muhammad al Mishry, Ibrahim at Tamimi, Zaid bin Hasan al Kindi, 'Abdullah bin 'Ali al Baghdadi, 'Abdul Qohir al 'Abbasi, Muhammad bin Husain al Karzini, 'Ali bin Muhammad bin Sholih al Hasyimi, Ahmad bin Sahl al Asynani, Abi Muhammad 'Ubaid bin ash Shobbah an Nahsyali, Hafsh bin Sulaiman bin Mughiroh al Bazzar, 'Ashim bin Abi an Nujud, Abi Abdurrahman Abdullah bin Habib as Sulami, Zir bin Hubaisy bin Hubasyah al Asadi, Abu Amru Sa'ad bin Ilyas asy Syaibani, Abdullah bin Mas'ud, Utsman bin 'Affan, 'Ali bin Abi

⁸⁴ Ijazah sanad Al-qur'an Asma.

Tholib, Ubai bin Ka'ab, Zaid bin Tsabit, Rasulullah Muhammad SAW, Jibril *alahissalam*, Allah *subhanahu wa ta'ala*.⁸⁵

D. Pengembangan Pesantren dan Sanad Al-Qur'an dalam Perspektif Al-Qur'an

Berdasar uraian di atas, Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang sebagai pesantren yang memberikan layanan pendidikan Al-Qur'an, sudah sepatutnya untuk menjaga tradisi sanad Al-Qur'an yang telah berlangsung sejak jaman Nabi Muhammad saw. Di masa kini, penjagaan atas tradisi sanad Al-Qur'an yang telah berlangsung dari generasi ke generasi, harus dilakukan dan dilestrasikan dalam lembaga-lembaga formal semisal Pesantren. Pada bagian inilah Pesantren memerankan posisinya yang sangat strategis dalam menjaga tradisi sanad Al-Qur'an. Dalam pada itu, peran pesantren yang demikian besar mengharuskan personalia yang ada di dalam Pesantren tersebut memiliki kompetensi yang memadai, khususnya dalam hal ihwal sanad Al-Qur'an.

Landasan utama dari urgensi sanad adalah ayat ke 32 Surat Fathir/35:

ثُمَّ أَوْرَثْنَا الْكِتَابَ الَّذِينَ اصْطَفَيْنَا مِنْ عِبَادِنَا فَمِنْهُمْ ظَالِمٌ لِّنَفْسِهِ وَمِنْهُمْ مُّقْتَصِدٌ وَمِنْهُمْ سَابِقٌ بِالْخَيْرَاتِ بإِذْنِ اللَّهِ ذَلِكَ هُوَ الْفَضْلُ الْكَبِيرُ

Kemudian Kitab itu Kami wariskan kepada orang-orang yang Kami pilih di antara hamba-hamba Kami, lalu di antara mereka ada yang menzalimi diri sendiri, ada yang pertengahan dan ada (pula) yang lebih dahulu berbuat kebaikan dengan izin Allah. Yang demikian itu adalah karunia yang besar.

Terkait ayat ini, Quraish Shihab menjelaskan makna *awratsa*, yang berakar dari kata *waritsa* yang bermakna berpindah. Sesuatu yang awalnya milik seseorang, lalu ia mati, jika kepemilikannya berpindah kepada orang lain, maka perpindahan itu dinamakan pewarisan. Makna kata ini, masih menurut Quraish Shihab, berkembang sehingga digunakan juga dalam arti perolehan sesuatu tanpa upaya dari yang memerolehnya.⁸⁶ Selain itu, Qurasih Shihab juga mengutip penjelasan Al-Biq'a'i yang menyebutkan bahwa penggunaan diksi *awratsa* menunjukkan perbedaan dengan umat lain sebagaimana disebut dalam Q.S. Al-A'raf/7: 169. Jika umat lain menggunakan diksi *waritsu* yang berarti *mereka mewarisi*, sedangkan untuk umat Nabi Muhammad saw menggunakan diksi *awratsa*. Maksudnya, umat yang lalu mewarisi Al-Kitab melalui upaya mereka, sedang umat Nabi

⁸⁵ Ijazah sanad Al-Qur'an Fatimah.

⁸⁶ M. Qurasih Shihab, *Tafsir Al-Misbah Vol 11*, Pisangan Ciputat: Lentera Hati, 2012, hal. 71.

Muhammad saw yang mewariskannya adalah Allah swt. secara langsung. Hal ini tentu yang secara langsung dari Allah swt keadaannya lebih mantap dari pada upaya manusia.⁸⁷

Muhammad Ratib An-Nabulsi memberikan penjelasan atas ayat ini bahwa Allah telah mewariskan Al-Qur'an kepada hamba-hamba-Nya yang Ia pilih. Disebutnya bahwa Al-Qur'an adalah "*minhah*" dari Allah untuk manusia. Disebut *minhah* disebabkan di dalam Al-Qur'an terdapat *manhaj* dalam segala hal.⁸⁸ Abu Ja'far Muhammad bin Jarir At-Thabari menyebutkan bahwa para ulama berbeda pendapat terkait makna *Al-Kitab* dalam ayat ini. Sebagian menyebut bahwa *Al-Kitab* di dalam ayat ini adalah kitab-kitab sebelum Al-Qur'an, adapun maksud dari hamba yang terpilih adalah umat Nabi Muhammad saw. Sebagian lain berpendapat bahwa Allah mewariskan semua kitab yang telah Allah turunkan kepada umat Nabi Muhammad. Bahkan ulama yang lain berpendapat bahwa *Al-Kitab* yang diwariskan Allah kepada umat Nabi Muhammad maksudnya adalah kalimat syahadat.⁸⁹

Ringkasnya, ayat di atas menunjukkan bahwa Allah mewariskan Al-Qur'an kepada yang Allah kehendaki. Hal ini mengandung makna bahwa orang-orang yang dipilih Allah memiliki tugas dan tanggung jawab untuk selanjutnya mengajarkannya atau menyebarkannya kepada masyarakat umum. Orang-orang yang dipilih Allah inilah yang akan menjadi sumber pengetahuan terkait Al-Qur'an, dan sekaligus menjadi rujukan dalam pembelajaran Al-Qur'an. Lebih jauh, melalui orang-orang yang terpilih inilah tradisi sanad Al-Qur'an berlangsung dan lestari.

Selanjutnya hadis Rasulullah saw yang dikeluarkan oleh Imam Abu Daud, Imam Tirmidzi, Imam Ibnu Majah, Imam Ad-Darimi, Imam Ibnu Hibban, Imam Al-Baghawi, Imam al-Bayhaqi, dan Imam al-Bazzar. Nabi menyebutkan:⁹⁰

إِنَّ الْعُلَمَاءَ هُمْ وَرَثَةُ الْأَنْبِيَاءِ وَإِنَّ الْأَنْبِيَاءَ لَمْ يُوْرَثُوا دِينَارًا وَلَا دِرْهَمًا وَإِنَّمَا وَرَثُوا الْعِلْمَ فَمَنْ أَخَذَ بِهِ أَخَذَ بِحِطِّ وَافِرٍ.

Secara singkat, hadis tersebut berarti bahwa ulama adalah pewaris para Nabi. Sedangkan para Nabi tidak mewariskan harta benda, namun mereka

⁸⁷ M. Qurasih Shihab, *Tafsir Al-Misbah Vol 11, ...*

⁸⁸ Muhammad Ratib An-Nabulsi, *Tafsir An-Nabulsi: Tadabburu Ayatillahi fin-Nafsi wal-Kawni wal-Hayat*, Jordan: Mu'assasah Al-Fursan, 2016, Jilid 7, hal. 435.

⁸⁹ Abu Ja'far Muhammad bin Jarir At-Thabari, *Jami'ul Bayan 'an Ta'wili Ayi Al-Qur'an: Tafsir At-Thabari*, Kairo Mesir: Daarus-Salam, 2009, hal. 6797-6800.

⁹⁰ Sebagaimana dikutip oleh As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, *Al-Halaqaat al-Mudhiat min Silsilati Asanidi al-Qira'at*, Riyad: Al-Jam'iyyah al-Khairiyyah Li Tahfizh Al-Qur'an al-Karim, 2002, hal. 43

mewariskan ilmu. Maka siapa yang mendalami ilmu maka ia mendapat warisan para Nabi.

Selain itu, terdapat hadis juga yang dikeluarkan oleh Imam Ahmad, Imam Abu Daud, Imam Ibnu Hibban, Imam Hakim, Imam Khatib al-Baghdadi, Imam Baihaqi, Imam Bazzar, dan Imam Thabrani di dalam Kitab Al-Kabir, bahwa Rasulullah menyebutkan:⁹¹

تَسْمَعُونَ وَيُسْمَعُ مِنْكُمْ وَيُسْمَعُ مِمَّنْ سَمِعَ مِنْكُمْ.

Hadis ini semakin jelas menyebutkan bahwa persambungan sanad yang jelas adalah hal yang telah dipesankan oleh Nabi Muhammad. Nabi menyebut: kalian menyimak dari diriku, dan selanjutnya orang-orang akan menyimak dari kalian, dan kelak selanjutnya orang-orang akan menyimak dari orang-orang yang menyimak dari kalian. Menurut As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, menjaga orisinalitas sanad Al-Qur'an adalah dalam rangka menjaga kemurnian Al-Qur'an itu sendiri. Ketersambungan sanad juga adalah satu syarat utama diterimanya suatu bacaan Al-Qur'an, selain dua syarat lainnya yakni berkesesuaian dengan *rasm* mushaf dan berkesesuaian dengan kaidah bahasa.⁹²

Tradisi sanad disebut-sebut oleh para ulama merupakan tradisi yang membedakan umat muslim dengan umat lainnya. Disebutkan, dengan tradisi sanad adalah keutamaan yang dimiliki oleh umat Islam. Oleh karenanya, berikut pendapat beberapa ulama terkait urgensi dan keutamaan dari tradisi sanad:

- a. Sufyan Ats-Tsaury menyebutkan bahwa tradisi sanad adalah senjata umat muslim. Dimaksudkan bahwa dengan tradisi sanad yang ada, umat muslim akan dapat dengan mudah menunjukkan orisinalitas ajaran agamanya, dan dengan begitu kebenaran ajaran agama Islam akan nampak jelas dan tidak dapat dibantah.⁹³
- b. Imam Ibnul Mubarak menyebutkan bahwa tradisi sanad adalah bagian dari agama itu sendiri. Tanpa kejelasan sanad, maka setiap orang akan dapat mengatakan apa saja yang dikehendakinya.⁹⁴

⁹¹ Sebagaimana dikutip oleh As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, *Al-Halaqaat al-Mudhiat min Silsilati Asanidi al-Qira'at*, Riyad: Al-Jam'iyah al-Khairiyah Li Tahfizh Al-Qur'an al-Karim, 2002, hal. 43

⁹² As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, *Fitnatu al-Asanid wal Ijazat Al-Qur'aniyyah*, Thanta: Daarusahabat lit Turats, 2011, hal. 25.

⁹³ Imam Ibnu Hibban di dalam *Al-Majruhin*, hal. 8 sebagaimana dikutip oleh As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, *Al-Halaqaat al-Mudhiat min Silsilati Asanidi al-Qira'at*, Riyad: al-Jam'iyah al-Khairiyah Li Tahfizh Al-Qur'an al-Karim, 2002, hal. 43

⁹⁴ Mukadimah dalam *Sahih Muslim*, sebagaimana dikutip oleh As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, *Al-Halaqaat al-Mudhiat min Silsilati Asanidi al-Qira'at*, Riyad: Al-Jam'iyah al-Khairiyah Li Tahfizh Al-Qur'an al-Karim, 2002, hal. 43

- c. Muhammad bin Muhammad bin Muhammad bin Ali bin Yusuf Al-Jazari bahkan menyebutkan bahwa dikarenakan kejelasan sanad adalah syarat kesahihan cara membaca Al-Qur'an, maka mengetahui sejarah para tokoh *qira'at* menjadi sesuatu yang sangat dibutuhkan, sebagaimana dalam tradisi hadis yang memandang sangat penting mengetahui para *rijal* hadis.⁹⁵

Memerhatikan uraian di atas, maka dapat disebutkan bahwa pilihan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang yang menjadikan tradisi sanad Al-Qur'an sebagai arah pengembangan SDM guru tahfizh, adalah hal yang tepat. Penilaian ini didasarkan atas beberapa hal berikut:

- 1) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an adalah lembaga pendidikan yang memokuskan pendidikannya pada program menghafal Al-Qur'an (*tahfizh Al-Qur'an*).
- 2) Sebagai lembaga pendidikan, Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang harus dapat memastikan bahwa semua SDM guru tahfizhnya memiliki kemampuan yang benar-benar memadai, khususnya dalam penguasaan *tahfizh Al-Qur'an*.
- 3) Kepemilikan sanad Al-Qur'an, dalam hal ini dikeluarkan oleh *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal Ijazah bis-Sanad* Daarul Qur'an, merupakan bukti otentik atas kemampuan guru tahfizh di Daarul Qur'an.
- 4) Program pengembangan guru tahfizh melalui penjagaan atas tradisi sanad, juga merupakan se bentuk partisipasi dan kontribusi Daarul Qur'an dalam menjaga khazanah keilmuan agama Islam (berupa sanad Al-Qur'an), sekaligus upaya menjaga orisinitas Al-Qur'an itu sendiri.

⁹⁵ Sebagaimana dikutip oleh As-Sayyid Ahmad Abdurrahim, *Al-Halaqaat al-Mudhiat min Silsilati Asanidi al-Qira'at*, Riyad: Al-Jam'iyah al-Khairiyyah Li Tahfizh Al-Qur'an al-Karim, 2002, hal. 44.

BAB V

TRADISI SANAD AL-QUR'AN SEBAGAI ARAH PENGEMBANGAN SDM GURU TAHFIZH DI PESANTREN TAHFIZH DAARUL QUR'AN

Pada bagian ini, yang merupakan hasil penelitian, secara berurutan akan diuraikan beberapa hal dimulai dari paparan dan analisis berbagai kebijakan lembaga dalam upaya mengembangkan SDM guru tahfizh. Dilanjutkan dengan paparan dan analisis tentang program pengembangan SDM guru tahfizh melalui program pengambilan ijazah sanad Al-Qur'an yang dilangsungkan oleh *Markaz*. Paparan selanjutnya adalah sistem monitoring dan evaluasi dari program pengembangan SDM guru tahfizh tersebut, dan yang paling akhir adalah paparan serta analisis terkait program SDM guru tahfizh pasca pengambilan ijazah sanad Al-Qur'an.

A. Kebijakan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an terkait Pengembangan Guru Tahfizh

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Yayasan Darul Qur'an selaku penyelenggara Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an tentang kebijakan arah pengembangan SDM guru tahfidz di pesantren Daarul Qur'an diperoleh penjelasan sebagaimana diuraikan di bawah ini.

Yayasan Daarul Qur'an sebagai yang menaungi Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an sangat berkepentingan agar semua guru yang ada di lembaga pendidikan Daarul Qur'an memiliki kompetensi yang baik. Termasuk terkait kompetensi guru tahfizh Al-Qur'an. Terlebih pembelajaran Al-Qur'an adalah

materi inti dalam pendidikan di Daarul Qur'an. Kondisi ini yang menjadikan Yayasan Daarul Qur'an Indonesia untuk secara saksama meemrhatikan kualitas guru tahfizh di seluruh unit pendidikan Daarul Qur'an. Berdasar data dari Bagian Penelitian dan Pengembangan Biro Tahfizh Daarul Qur'an, 95 persen wali santri memasukkan anaknya ke Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an adalah karena berharap anaknya dapat menjadi penghafal Al-Qur'an.¹ Memerhatikan hal itu, maka berbagai kebijakan dari berbagai tingkatan dikeluarkan untuk memastikan kualitas para guru tahfizh.

1. Kebijakan Yayasan Daarul Qur'an Indonesia dalam pengembangan guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang

Menurut K.H. Ahmad Jamil, lembaga Daarul Qur'an menghendaki guru tahfizh yang benar-benar memiliki kompetensi memadai. Ia menekankan terkait penguasaan guru tahfizh terkait keilmuan Al-Qur'an. Ia menghendaki agar semua guru tahfizh memiliki kualitas bacaan dan hafalan sebagaimana para Syeikh di *al-Hay'at al-Alamiyah lil kitab was-Sunnah*. Secara spesifik, Yayasan menggarikan bahwa rujukan bacaan dan hafalan bagi guru, santri, dan seluruh keluarga besar Daarul Qur'an adalah Dr. Aiman Rusydi Suwaid, yang merupakan Ketua Majelis Ilmiah *Hay'at* tersebut. Oleh karenanya, buku-buku karya Dr. Aiman Rusydi Suwaid banyak didatangkan oleh lembaga dengan maksud agar menjadi rujukan standar Daarul Qur'an. Tidak kurang setiap tahun Yayasan mendatangkan banyak buku-buku Dr. Aiman Suwaid dan buku-buku terbitan *al-Hay'at* yang terkait dengan keilmuan Al-Qur'an, keilmuan manajemen pendidikan Al-Qur'an.²

Selain itu, selaku Ketua Yayasan, K.H. Ahmad Jamil juga mendorong agar semua guru tahfizh di Daarul Qur'an mendalami keilmuan *qira'at*, sehingga kelak semakin memantapkan Daarul Qur'an sebagai lembaga yang berisi ahli Al-Qur'an. Selain itu, sikap disiplin, loyalitas, totalitas, dan integritas menjadi hal yang wajib dimiliki oleh setiap insan Daarul Qur'an, khususnya guru tahfizh di Daarul Qur'an. Semua hal itu, menurut Ahmad Jamil, adalah dalam upaya serius dalam khidmat di jalan dakwah Al-Qur'an. Semua program-program pengembangan guru tahfizh Daarul Qur'an dilangsungkan atau dilaksanakan oleh *Markaz*.

Dalam upaya mendorong guru tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an untuk mengembangkan diri melalui berbagai program di *Markaz*, Yayasan membuat kebijakan bahwa bagi guru tahfizh yang telah berhasil memperoleh ijazah sanad dari *masyayikh Markaz*, maka berhak mendapat insentif dan penghargaan dari lembaga. Penghargaan dimaksud adalah berupa diberikan hadiah menjalankan ibadah umrah yang ditanggung oleh lembaga. Hingga

¹ Dokumen Bidang Penelitian dan Pengembangan Biro Tahfozh Daarul Qur'an tahun 2018.

² Wawancara dengan Ketua Yayasan Daarul Qur'an Indonesia K.H. Ahmad Jamil pada 10 Aoril 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

saat ini, sudah ada 10 guru tahfizh di Daarul Qur'an yang diberikan hadiah umrah melalui program ini. Mereka yang telah menyelesaikan program ijazah sanad bahkan dapat mengajak serta kedua orang tuanya.³

Menurut Ustad Darsono, yang telah mendapat hadiah umrah melalui program ijazah sanad Al-Qur'an, hadiah umrah baginya merupakan hal yang di laur dugaan, dan merupakan anugerah besar yang diperolehnya. Menurutnya, tatkala dirinya dapat belajar hingga mendapat ijazah sanad Al-Qur'an dari *Syeikh Markaz*, hal itu adalah sudah sangat bersyukur. Karena menurutnya Daarul Qur'an telah memfasilitasi dirinya untuk belajar dan terus belajar Al-Qur'an kepada para pakar Al-Qur'an, dengan tanpa mengeluarkan biaya.⁴ Lain dengan Ustad Darsono, Ustadzah Hasanah yang juga telah meraih ijazah sanad Al-Qur'an dari Syeikh Asma Abdul Latief, ia dianugerahi hadiah umrah bersama kedua orang tuanya sekaligus. Atas hal ini, dirinya dan kedua orang tuanya merasa sangat bersyukur. Menurutnya, hadiah yang didapatkannya melebihi apa yang diperkirakan sebelumnya.⁵

Selain pemberian hadiah berupa umrah, bagi guru yang telah menyelesaikan program ijazah sanad Al-Qur'an juga berkesempatan untuk mendapatkan promosi kepegawaian. Sebagai contoh adalah Ustad Darsono yang setelah menyelesaikan program Ijazah sanad Al-Qur'an, ia ditunjuk menjadi Kepala Tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an cabang Sukabumi.⁶ Menurut K.H. Ahmad Jamil, pemberian hadiah ini adalah semacam penegasan bahwa lembaga Daarul Qur'an benar-benar ingin dapat memuliakan Al-Qur'an dan para ahli Al-Qur'an. Selain itu, kebijakan ini diharapkan semua guru tahfizh di Daarul Qur'an menjadi lebih termotivasi untuk mengembangkan dirinya dengan berproses mengambil ijazah sanad Al-Qur'an yang dilaksanakan di *Markaz*.⁷

Selain dari pada itu, ternyata pemberian hadiah umrah tidak melulu bagi para guru tahfizh yang menyelesaikan program ijaah sanad Al-Qur'an. Akan tetapi hadiah tersebut juga diberikan kepada *Maysyaikh Markaz* yang peserata di kelasnya (biasa disebut *halaqah*) ada yang menyelesaikan program sanad. Sehingga keberangkatan umrah baik untuk *Syeikh Markaz* maupun pesertanya (yang adalah para guru tahfizh) secara berbarengan. Kenyataan ini berhasil membuat guru tahfizh yang belum menyelesaikan

³ Wawancara dengan Kepala Sekretariat *Markaz*, Ustad Hamzah Arafah pada 5 April 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

⁴ Wawancara dengan Ustad Darsono pada 10 April 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

⁵ Wawancara dengan Ustadzah Hasanah pada 1 Mei di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang.

⁶ Wawancara dengan Kepala Sekretariat *Markaz*, Ustad Hamzah Arafah pada 5 April 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

⁷ Wawancara dengan Ketua Yayasan Daarul Qur'an Indonesia K.H. Ahmad Jamil pada 10 April 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

ijazah sanad merasa lebih termotivasi untuk dapat memperoleh ijazah sanad Al-Qur'an. Hal ini disebutkan oleh Ustad Asep Hidayat yang adalah guru tahfiz Daarul Qur'an yang belum menyelesaikan ijazah sanad Al-Qur'an di *Markaz*. Menurutnya, selain dirinya merasa berkepentingan belajar Al-Qur'an kepada Syaikh *Markaz*, ia juga sangat berharap dapat menunaikan ibadah umrah apalagi bersama kedua orang tuanya.⁸

Selain kebijakan berupa pemberian *reward* bagi guru yang berpretasi, Yayasan juga memberlakukan *punishment* bagi guru yang indisipliner dalam mengikuti program *Markaz*. Walaupun lembaga sudah menyiapkan tim pengajar *Markaz*, menyiapkan program pengembangan guru tahfiz, serta dilengkapi dengan berbagai *reward*, namun ternyata masih ditemukan guru yang tidak mengindahkan keharusan mengikuti program *Markaz*. Bagi guru yang tidak patuh atau indisipliner ini, Yayasan memberlakukan ketentuan pemberian Surat Peringatan yang dikeluarkan oleh manajemen *Markaz*, sebagaimana diatur dalam sistem kepegawaian di Daarul Qur'an.

Terkait pemberian hukuman atau *punishment*, menurut Ustad Hamzah, Kepala Kesekretariatan *Markaz*, dalam satu tahun terkadang *Markaz* mengeluarkan Surat Peringatan hingga kepada dua guru yang indisipliner. Bahkan yang mendapat Surat Peringatan bukan hanya dari unsur guru, tetapi juga dari unsur Syaikh *Markaz*. Hal ini mengingat aturan kepegawaian berlaku untuk semua pegawai yang melakukan tindakan-tindakan indisipliner sesuai aturan yang berlaku. Harapannya, ketentuan ini semakin mewujudkan budaya disiplin di lingkungan kerja Daarul Qur'an. Sebagaimana lazimnya, Surat Peringatan ini dapat berakibat pada hal-hal antara lain: pengurangan akses terhadap fasilitas lembaga, pengurangan *bisayah*, penundaan promosi, dilakukannya mutasi, hingga pemutusan kontrak kerja.⁹

Selain dari pada itu, pemberian hukuman dalam bentuk Surat Peringatan juga pernah dikeluarkan manajemen *Markaz* dan ditujukan kepada salah satu Syaikh *Markaz*. Hal itu disebabkan karena Syaikh *Markaz* tersebut dipandang melakukan tindakan indisipliner yang memenuhi syarat untuk diberikannya Surat Peringatan. Paa prinsipnya, pihak mana pun di *Markaz*, yang terbukti melakukan tindakan tidak sesuai peraturan akan mendapat hukuman sesuai dengan kadar kesalahannya, baik diperingatkan secara lisan, tertulis, hingga diberhentikan. Hal ini tidaklain adalah untuk menjaga terciptanya budaya kerja yang baik di lingkungan Daarul Qur'an.¹⁰

⁸ Wawancara dengan Ustad Asep Hidayat pada 20 April di Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Tangerang.

⁹ Wawancara dengan Kepala Sekretariat *Markaz*, Ustad Hamzah Arafah pada 5 April 2020 di Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Tangerang.

¹⁰ Wawancara dengan Kepala Sekretariat *Markaz*, Ustad Hamzah Arafah pada 5 April 2020 di Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Tangerang.

Pada uraian terdahulu, disebutkan bahwa menurut Duke dan Canady, istilah kebijakan memiliki delapan arah makna, meliputi: 1) kebijakan sebagai penegasan maksud dan tujuan, 2) kebijakan sebagai sekumpulan keputusan lembaga yang digunakan untuk mengatur, mengendalikan, mempromosikan, melayani, dan lain-lain pengaruh dalam lingkup kewenangannya, 3) kebijakan sebagai suatu panduan tindakan diskresional, 4) kebijakan sebagai suatu strategi yang diambil untuk memecahkan masalah, 5) kebijakan sebagai perilaku yang bersanksi, 6) kebijakan sebagai norma perilaku dengan ciri konsistensi, dan keteraturan dalam beberapa bidang tindakan substansif, 7) kebijakan sebagai keluaran sistem pembuatan kebijakan, 8) kebijakan sebagai pengaruh pembuatan kebijakan, yang menunjuk pada pemahaman khalayak sasaran terhadap implementasi sistem. Terkait pernyataan Ketua Yayasan Daarul Qur'an tersebut, maka dapat disebutkan bahwa hal tersebut merupakan garis kebijakan lembaga Daarul Qur'an, yang memiliki tujuan tertentu, yakni peningkatan SDM guru tahfizh.

Selain dari pada itu, relevan dengan pendapat William Dun pada bagian terdahulu, bahwa suatu kebijakan dikeluarkan harus melalui beberapa tahapan yang di antaranya adalah identifikasi masalah dan kebutuhan, analisis masalah dan kebutuhan, penginformasian rencana kebijakan, dan lain-lain. Dari data tersebut di atas, bahwa kebijakan Yayasan dalam pengembangan SDM guru tahfizh telah melalui tahap-tahap sebagaimana disebut oleh William Dun.

Di atas juga telah disebutkan kebijakan Yayasan Daarul Qur'an Indonesia terkait penguatan pengembangan SDM Guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an melalui program yang dijalankan *Markaz*. Satu hal mendasar yang menjadi catatan kritis atas kebijakan Yayasan tersebut adalah bahwa kesemua kebijakan tersebut tidak ditungkan dalam bentuk surat keputusan Yayasan atau dalam bentuk dokumen resmi apapun. Kebijakan Yayasan sebagaimana disebutkan di atas, ternyata disampaikan hanya secara lisan oleh Ketua Yayasan. Terlepas dari kebijakan tersebut dipenuhi oleh seluruh pihak yang terkait.

Ketiadaan kebijakan yang dituangkan dalam bentuk dokumen resmi Yayasan, sangat berpotensi menjadi polemik di kemudian hari. Terbukti seperti saat salah seorang *Syeikh Markaz* diberi Surat Peringatan secara tertulis, yang bersangkutan sempat mempersoalkan terbitnya Surat Peringatan tersebut. Yang bersangkutan mempertanyakan kesalahan apa, dan ada di dalam peraturan yang mana sehingga membuatnya mendapat Surat Peringatan. Keadaan seperti ini sangat mungkin akan terulang jika tidak dilakukan pembenahan dalam sistem tata peraturan yang jelas, terkait tugas pokok dan fungsinya masing-masing di *Markaz* secara khusus atau di lingkup Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an secara lebih luas. Kejelasan aturan, sistem

penilaian kinerja yang akuntabel menjadi syarat yang harus dipenuhi bagi lembaga atau organisasi yang ingin unggul.

Ketiadaan tata aturan yang dibakukan dan dibukukan diakui oleh Kepala Bagian Kepegawaian Yayasan Daarul Qur'an, Muhammad Zuzali. Zuzali memberikan pengakuan bahwa di Yayasan Daarul Qur'an hingga kini masih dalam perumusan dan penyusunan terkait tata aturan kepegawaian yang komprehensif. Menurutnya, jika pun sekarang ada aturan kepegawaian, maka masih parsial sehingga sudah sangat mendesak untuk disempurnakan. Oleh karena sejak awal tahun 2020, Yayasan Daarul Qur'an tengah menyusun tata aturan kepegawaian yang lebih sempurna.¹¹ Kenyataan ini menunjukkan masih adanya celah yang dimiliki Daarul Qur'an. Namun demikian, sudah tepat jika pada awal tahun 2020 mulai disusun tata peraturan kepegawaian yang komprehensif dalam rangka menuju tatanan lembaga pendidikan yang lebih baik.

2. Kebijakan Direktur Markaz dalam pengembangan guru tahfizh

Disebutkan pada bagian awal, bahwa pengembangan SDM guru tahfizh di Daarul Qur'an dioperasionalkan oleh unit kerja bernama *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad* atau Pusat Kaderisasi Guru tahfizh dan Ijazah Sanad. Struktur organisasi *Markaz*, mengamankan pelaksanaan program keseharian *Markaz* kepada Direktur *Markaz*, yang dibantu oleh Wakil Direktur *Markaz* serta ditunjang dengan Skeretaris dan staf *Markaz*. Keempat pihak ini adalah yang paling bertanggung jawab atas keseluruhan dari program *Markaz* yang juga berarti bertanggung jawab atas program pengembangan SDM guru tahfizh di Daarul Qur'an. Berdasar atas dokumen *Laiyah Tandzhimiyyah Markaz* atau Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga *Markaz*, disebutkan bahwa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Direktur *Markaz* dapat mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang dipandang strategis untuk mencapai target-target kerja yang diinginkan.

Beberapa kebijakan yang dikeluarkan oleh Direktur *Markaz* dalam rangka maksimalisasi fungsi dan peran *Markaz* adalah sebagai berikut:

a. Surat Edaran Pelaksanaan Program *Markaz*

Surat edaran yang dimaksud berisi kewajiban mengikuti program bimbingan *Markaz*. Surat edara ini ditujukan kepada seluruh guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang. edaran ini sebelum dikeluarkan, lebih dahulu dirapatkan dengan pengurus *Markaz* lainnya, sekaligus diinformasikan lebih dahulu kepada seluruh *Syeikh Markaz*. Proses ini dipandang penting dalam rangka mempersiapkan semua yang dibutuhkan saat program sudah harus dilaksanakan. Selain itu, persetujuan dari semua pengurus *Markaz* dan para *Syeikh Markaz* juga sangat penting mengingat

¹¹ Wawancara dengan Muhammad Zuzali, Kepala Bagian Kepegawaian Daarul Qur'an pada 10 Mei 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.

merekalah yang akan terlibat secara langsung dalam setiap program pengembangan guru tahfiz Daarul Qur'an.

Setelah pengurus dan *Syeikh Markaz* sepakat, tahap berikutnya adalah sosialisasi kepada seluruh guru tahfiz Daarul Qur'an. Jalur yang ditempuh biasanya menggunakan forum resmi berupa rapat dewan guru tahfiz Daarul Qur'an pada hari Selasa setiap pekan. Di forum rapat itulah, pihak *Markaz* menyosialisasikan program-program *Markaz*. Di forum itu juga terjadi dialog antara pihak *Markaz* dan semua guru tahfiz terkait program-program yang akan diberlakukan *Markaz* untuk semua guru tahfiz. Forum ini akhirnya menghasilkan kesepemahaman program *Markaz* antara pengurus *Markaz* dan para guru tahfiz.

b. Surat Peringatan kepada guru tahfiz

Sebagaimana telah disebutkan bahwa semua program *Markaz* yang melibatkan para guru tahfiz selalu didahului dengan diskusi dan sosialisasi kepada semua pihak terkait. Berbekal kesepemahaman inilah Direktur *Markaz* akan mengeluarkan Surat Peringatan kepada para guru tahfiz yang tidak mengikuti program dengan baik. Menurut Sekretaris *Markaz*, pada tahun akademik 2018/2019, terdapat dua guru tahfiz yang mendapat Surat Peringatan. Hal ini dikarenakan kedua guru tersebut dinilai tidak disiplin mengikuti program *Markaz* yang tidak lain adalah dalam rangka pengembangan kompetensi guru tahfiz Daarul Qur'an. Surat Peringatan yang dikeluarkan oleh *Markaz*, lebih dahulu dilakukan penilaian disiplin guru. Penilaian ini didasarkan dari daftar presensi, catatan buku *mutaba'ah* guru, dan pendapat *Syaikh Markaz* yang mengajarnya. Penilaian tersebut mengerucut pada kesimpulan Sangat Baik, Naik, Buruk, dan Sangat Buruk. Bagi guru tahfiz yang masuk kategori nilai Buruk, maka akan dipanggil dan diberi peringatan secara lisan. Adapun bagi guru yang meraih nilai Sangat Buruk, maka akan dipanggil dan diberikan Surat Peringatan. Surat peringatan yang dikeluarkan oleh *Markaz*, selanjutnya dilaporkan kepada Kepala Kepegawaian Yayasan untuk menjadi catatan dan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait guru dimaksud.

Berdasar amatan di lapangan, Surat Peringatan yang adalah hukuman bagi guru yang dinilai berdisiplin rendah, dipandang sebagai sesuatu yang sangat negatif di kalangan guru tahfiz Daarul Qur'an. Lebih dari itu, Surat Peringatan dipandang oleh para guru sebagai sesuatu yang berakibat citra diri seorang guru menjadi buruk. Hal ini diakui oleh Abdul Aziz, guru tahfiz Daarul Qur'an. Menurutnya Surat Peringatan akan mengakibatkan seorang guru merasa dihantui rasa bersalah.¹² Pada batas yang wajar, merasa bersalah

¹² Wawancara dengan Ustad Abdul Aziz, guru tahfiz Daarul Qur'an di Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Tangerang pada 6 April 2020.

sebagai akibat tindakan indisipliner adalah hal baik. Namun akan menjadi tidak baik jika rasa bersalah tersebut berlebihan.

c. Surat Peringatan kepada *Syeikh Markaz*

Selain mengeluarkan Surat Peringatan untuk guru tahfizh, *Markaz* juga dapat mengeluarkan Surat Peringatan yang ditujukan kepada *Syeikh Markaz*. Sebagai akibat dari peringatan tersebut, biasanya *syekh* tersebut akan tidak dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan di luar pesantren. Sebagaimana disebut di awal, bahwa Daarul Qur'an memiliki cabang pesantren di berbagai tempat. Dan bagi *Syaikh* yang mendapat sanksi, maka ia akan ditanggihkan keikutsertaannya dalam kegiatan-kegiatan di luar tugasnya di *Markaz*. Kegiatan di luar yang biasanya melibatkan *Syeikh Markaz* misalnya Tabligh Akbar di daerah-daerah, *Dawroh* di pesantren-pesantren cabang, *Dawroh Al-Qur'aniyyah* bagi pihak-pihak eksternal Daarul Qur'an, melakukan kunjungan ke berbagai pihak, dan lain sebagainya.

d. Surat Rekomendasi Promosi Jabatan

Sebagai unit kerja yang fokus pada penyiapan dan pengembangan guru tahfizh, menjadikan *Markaz* memiliki cukup data mengenai kondisi obyektif guru tahfizh. Data ini terkait dengan tingkat kompetensi yang dimiliki guru tahfizh. Oleh karenanya, dalam promosi jabatan pada pos-pos yang membutuhkan kompetensi Al-Qur'an, *Markaz* menjadi salah satu acuan promosi jabatan tersebut.

Menurut Ustad Muhaimin, yang adalah Direktur *Markaz*, di antara yang pernah direkomendasikan oleh *Markaz* untuk menempati jabatan strategis yang membutuhkan kompetensi Al-Qur'an adalah *Markaz* memberikan rekomendasi kepada Ustad Ahmad Saifi untuk menempati posisi pengasuh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an cabang Sukabumi. Selain itu, *Markaz* juga selalu diminta rekomendasinya oleh Yayasan terkait pengisian jabatan Kepala Program Tahfizh di seluruh unit pendidikan Daarul Qur'an baik pusat maupun cabang-cabangnya.

3. Kebijakan Kepala Biro Tahfizh Daarul Qur'an dalam pengembangan guru tahfizh

Biro Tahfizh adalah sebuah unit kerja di bawah Yayasan Daarul Qur'an, yang tugas pokok dan fungsinya adalah bertanggung jawab terkait desain kurikulum tahfizh di Daarul Qur'an secara keseluruhan, sekaligus bertugas mengawasi dan menyupervisi, dan mengevaluasi program tahfizh. Di dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya itu, Biro Tahfizh dikepalai oleh seorang Kepala Biro Tahfizh, didukung dengan tiga Kepala Bidang Tahfizh, dan seorang staf administrasi. Tiga kepala bidang tersebut mengepalai bidang tahfizh *fullday school* (KB-TK dan SD *fullday*), bidang tahfizh Pesantren (semua unit pesantren), bidang Rumah Tahfizh dan Takhassus.¹³

¹³ Dokumen tugas pokok dan fungsi Biro Tahfizh Daarul Qur'an tahun 2018.

Di dalam perkembangannya, Daarul Qur'an mendirikan *Markaz*, yang secara lebih spesifik bertugas untuk mengembangkan kompetensi guru tahfizh Daarul Qur'an di seluruh unit pendidikannya. Kaitannya dengan Biro Tahfizh, Markaz merupakan mitra strategis Biro Tahfizh dalam hal pengembangan SDM guru tahfizh. Untuk lebih memastikan terintegrasinya program Biro Tahfizh dan Markaz, maka mulai tahun akademik 2018/2019, Yayasan menetapkan Kepala Biro Tahfizh adalah juga Direktur Markaz. Menurut Ustad Ahmad Jamil, Ketua Yayasan Daarul Qur'an, hal ini dipilih dalam rangka menjamin terintegrasinya program dan pemahaman mengenai program tahfizh Daarul Qur'an secara keseluruhan. Lebih lanjut Ustad Ahmad Jamil menyebutkan bahwa jangan sampai antara Markaz dan Biro Tahfizh tidak saling terkoneksi. Karena kedua unit kerja ini, baik Biro Tahfizh maupun Markaz, adalah unit kerja yang paling menentukan kualitas pembelajaran tahfizh di Daarul Qur'an.

Berdasar data di lapangan, Biro Tahfizh selalu memberikan dukungan atas semua program Markaz. Baik yang berhubungan dengan pengembangan SDM guru tahfizh, maupun program-program lainnya di luar program pesantren. Contoh program Markaz di luar pesantren adalah memberikan layanan pendidikan dan pelatihan bagi para guru tahfizh, pendidikan dan pelatihan bagi imam, bimbingan membaca Al-Qur'an kepada berbagai pihak yang menghendaki. Dalam dokumentasi kegiatan Markaz, beberapa kegiatan di luar Pesantren Daarul Qur'an di antaranya adalah: pendidikan dan pelatihan imam yang dilaksanakan dengan bekerjasama dengan Masjid Istiqlal, diikuti oleh 50 imam masjid di daerah Jakarta. Bimbingan belajar membaca Al-Qur'an bersama jajaran pimpinan Bank Indonesia, pelatihan bagi guru Taman Pendidikan Al-Qur'an yang dilaksanakan berkerja sama dengan Masjid Istiqlal, memberikan layanan pembelajaran Al-Qur'an dari pihak eksternal yang menghendaki.¹⁴

B. Program Pengembangan Guru Tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an

Bagian ini, sejatinya merupakan implementasi kebijakan lembaga Daarul Qur'an dalam pengembangan SDM guru tahfizh. Pada uraian terdahulu disebutkan bahwa Implementasi dianggap sebagai wujud utama dan tahap yang sangat menentukan dalam proses kebijakan. Pandangan tersebut dikuatkan oleh George Edwards bahwa tanpa implementasi yang efektif keputusan pembuat kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi kebijakan merupakan aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan output atau outcomes bagi masyarakat.

¹⁴ Dokumentasi kegiatan Markaz dalam rentang waktu tahun 2018-2020.

Berbagai program pengembangan guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang dan bahkan di semua unit pendidikan Daarul Qur'an dengan berbagai cabangnya, dilaksanakan oleh *Markaz*. Program pengembangan guru tahfizh yang dilaksanakan oleh *Markaz* sebenarnya tidak hanya dalam ranah kompetensi profesional (kemampuan keilmuan terkait Al-Qur'an). Namun juga berbagai kompetensi lainnya seperti kompetensi sosial, pedagogis, dan psikologis atau kepribadian. Program pengembangan SDM guru tahfizh yang dilangsungkan di *Markaz* memokuskan pada pengembangan kemampuan terkait Al-Qur'an.

Dapat dideskripsikan bahwa jumlah guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang adalah 40 guru. Sedangkan jumlah Syaikh *Markaz* yang secara langsung memberikan bimbingan pengembangan SDM guru tahfizh adalah 4 Syaikh, yakni Syaikh Ahmad Samir Al-Kannash, Syaikh Salim Shomlah Abdoh, Syaikh Abdurrahman Hamood, dan Syaikh Abdullah Syajarah. Adapun pembagian halaqah guru tahfizh dalam program pengembangan SDM guru tahfizh yang dilaksanakan di *Markaz* adalah sebagai berikut¹⁵:

Nama Halaqah : Halaqah Imam Hamzah

Pembina Halaqah : Syaikh Salim Shomlah

Daftar peserta halaqah:

No	Peserta Halaqah
1	Ahmad Zaki Mubarak
2	Aris Maqsudi
3	Imam Abu Hafsin
4	Imam Wahidin
5	Taufik Hidayat
6	Hafidzurrijal
7	Dendi
8	Abdul Wahab
9	Faiz Amirullah
10	Luthfi Maulana

¹⁵ Berdasar dokumen *Mutaba'ah Program Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an Wal-Ijazah bis-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang tahun 2019/2020.

Nama Halaqah : Halaqah Imam Ibnu Katsir

Pembina Halaqah : Syaikh Abdullah Syajarah

Daftar peserta halaqah:

No	Peserta Halaqah
1	Asep Ardabili
2	Jamal Alfani
3	Fathurrahman
4	Muhsinun
5	Muhammad Helmi Yahya
6	Muhammad Dani
7	Muhammad Rijal Habibi
8	Muhammad Imaduddin
9	Makhsus
10	Nofajar Kasiah

Nama Halaqah : Halaqah Imam ‘Ashim

Pembina Halaqah : Syaikh Abdurrahman Hamood

Daftar peserta halaqah:

No	Peserta Halaqah
1	Ahmad Khoirul Anwar
2	Ahmad Mizan
3	Ahmad Syukron Kamil
4	Efendi
5	Abdul Aziz
6	Irfan
7	Faqih Sadam
8	Luthfi Hakim
9	Nashori
10	Nuruddin

Nama Halaqah : Halaqah Imam Warasy
 Pembina Halaqah : Syaikh Ahmad Samir Al-Kannash
 Daftar peserta halaqah:

No	Peserta Halaqah
1	Asep Hidayat
2	Abdul Fattah Fachruddin
3	Wahyu Ibrahim
4	Muhammad Romli
5	Muhammad Sholih
6	Wasis Sulistya Aji
7	Farhan Fauzi
8	Sholehuddin
9	Ari Wibowo
10	Afif Ahmad

Pengelompokan *halaqah* sebagaimana tersebut di atas, adalah hasil dari rapat pengurus Markaz dengan para Syaikh Markaz. Beberapa pertimbangan yang dijadikan dasar untuk mengelompokan para guru tahfizh tersebut adalah pemerataan jumlah guru, pemerataan kemampuan guru tahfizh di setiap halaqah, dan pemerataan antusiasme guru tahfizh dalam mengikuti program-program Markaz. Informasi ketiga hal ini didapatkan oleh pengurus Markaz dan Syaikh Markaz pada saat *muqabalah* atau *placement test* saat sebelum program dilangsungkan. Berdasar pengakuan guru tahfizh, proses *muqabalah* adalah proses yang berat diikuti oleh para guru. Hal ini dikarenakan mereka akan diminta membacakan hafalan Al-Qur'an yang dimilikinya di hadapan para Syaikh Markaz, Direktur Markaz, Wakil Direktur Markaz, dan Pembina Markaz.¹⁶

Menurut Pembina Markaz, Dr. Zaid al-Ghayli, kegiatan *muqabalah* adalah kegiatan yang sangat penting. Pada proses *muqabalah*, guru akan dipaksa untuk berani membaca Al-Qur'an atau membacakan hafalannya di hadapan para Pengurus Markaz. Sehingga menurutnya jika ada guru yang mampu membaca Al-Qur'an atau membacakan hafalannya dengan baik dan benar maka ia telah memiliki kemampuan yang benar-benar memadai.

¹⁶ Wawancara dengan Ustad Muhsinun, guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang pada 2 Maret 2020.

Sehingga walaupun di hadapan para pengurus Markaz ia tetap dapat membaca Al-Qur'an atau membacakan hafalannya dengan baik. Masih menurut Dr. Zaid, selama ini pada proses *muqabalah*, mayoritas guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang memiliki kemampuan membaca Al-Qur'an yang masih cukup rendah.¹⁷

Secara ringkas dapat disebutkan bahwa kegiatan *muqabalah* adalah proses diagnosa awal terkait kondisi guru, baik kondisi kemampuannya dalam membaca Al-Qur'an maupun kondisi terkait motivasi diri dalam mengembangkan kemampuannya selaku guru tahfizh. Hasil proses *muqabalah* ini selanjutnya dijadikan acuan dalam *treatment-treatment* ke depannya sepanjang program Markaz. Secara lebih elaboratif, berdasar amatan langsung di lapangan dan berbagai dokumen serta hasil wawancara dengan berbagai pihak terkait, dapat disebutkan bahwa Markaz memiliki 3 program utama. Ketiga program utama dalam pengembangan SDM guru tahfizh adalah sebagai berikut:

1. Program Tahsin al-Tilawah wa Itqan al-Hifzh (Perbaikan Bacaan dan Penguatan Hafalan Al-Qur'an)

Program *tahsin tilawah* dan *Itqan al-Hifzh* adalah program yang disiapkan Markaz dengan tekanan pembelajaran perbaikan bacaan para guru tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang. Program ini disiapkan oleh Markaz dengan dasar pemikiran bahwa dalam penilaian pengurus Markaz, masih cukup banyak guru tahfizh yang lemah dari sisi kemampuan tilawahnya sehingga perlu untuk dikembangkan. Selain itu, kemampuan hafalan para guru tahfizh pun dipandang rendah, walaupun mereka telah memiliki syahadah atau ijazah Al-Qur'an dari berbagai lembaga pendidikan Al-Qur'an. Sebagaimana disebutkan pada bagian terdahulu, bahwa Yayasan menghendaki agar standar *tilawah* dan hafalan guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an merujuk pada Dr. Aiman Rusydi Suwaid, yang adalah Dewan Pakar *al-Hay'at al-Alamiyyah lil-Kitab was-Sunnah*. Di dalam prakteknya, program *tahsin tilawah* diberlakukan sebagai berikut:

Di dalam *laihah tandzimiyyah* atau peraturan Markaz disebutkan bahwa sebenarnya program *tahsin tilawah* dan *itqan al-hifzh* memiliki persyaratan bagi yang akan mengikutinya. Beberapa syarat yang dimaksud adalah telah hafal Al-Qur'an 30 juz, bersedia mengikuti jadwal dengan ketat selama periode pembelajaran yang ditentukan oleh Markaz, mengikuti dan lulus tes ujian masuk, dan diutamakan mahir berbahasa Arab. Namun demikian, dalam kenyataan di lapangan, persyaratan tersebut tidak sepenuhnya diberlakukan. Berdasar temuan di lapangan, bahwa semua guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang masuk pada program *tahsin tilawah* ini,

¹⁷ Wawancara dengan Dr. Zaid bin Ali Abdullah al-Ghayli, Pembina Markaz, pada 10 April 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

baik yang sudah hafal Al-Qur'an 30 juz maupun yang belum selesai hafalan 30 Juz. Selain itu, program ini dalam prakteknya menjadi sebuah kewajiban guru tahfizh dan bukan sukarela. Kebijakan ini diambil mengingat semua guru tahfizh dinilai membutuhkan bimbingan *tahsin tilawah* ini.

Secara artikulatif, tujuan program *tahsin tilawah* sebagaimana disebutkan dalam peraturan *Markaz* adalah melatih para peserta agar bisa membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar, menampilkan para peserta untuk setoran beberapa juz yang sudah ditentukan disetiap level dalam ruang publik, mengajarkan para peserta hukum-hukum tajwid secara teoretis dan praktis dari buku Syaikh Aiman Swaid. Selain itu, disebutkan juga bahwa target pencapaian program *tahsin tilawah* adalah sebagai berikut:

- 1) Peserta menguasai hukum-hukum tajwid secara teori dan praktik.
- 2) Peserta mampu membaca Al-Qur'an secara baik dan benar sesuai dengan kaidah tajwid.
- 3) Menguasai kompetensi dasar terkait manajemen halaqah dan metode pembelajaran Al-Qur'an.
- 4) Memiliki kecakapan dasar terkait komunikasi atau *public speaking*.

Program *tahsin tilawah* dan *itqan al-hifzh* ini secara lebih detail dilaksanakan dengan dua bagian. Yang pertama adalah bagaian *tahsin tilawah* atau perbaikan bacaan Al-Qur'an, dan yang kedua adalah *itqan al-hifzh* atau penguatan hafalan dengan bacaan yang baik. Masing-masing dari dua program tersebut dapat diuraikan dalam paparan berikut.

a. Program Tashih/Tahsin Tilawah (Perbaikan Bacaan Al-Qur'an)

Penekanan materi pembelajaran tajwid teoretis pada program *tahsin tilawah* bersumber dari buku karya Dr. Aiman Rusydi Suwaid yang berjudul *Tajwid al-Mushawwar*. Program *tahsin tilawah* ini dilaksanakan dengan konten pembelajaran yang terbagi menjadi tiga tahap. Tiga tahap yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tahap Pertama:

Durasi program : Sebulan
 Hari aktif dalam sepekan : 4 hari (Senin sd. Kamis)
 Durasi dalam sehari : 2 jam (pukul 09.00 – 11.00)
 Jumlah durasi dalam sepekan : 8 jam
 Jumlah durasi dalam sebulan : 32 jam
 Deskripsi konten pembelajaran:

NO	Kegiatan	Durasi			Materi
		Hari	Pekan	Bulan	
1	<i>Talqin Jama'i</i> ¹⁸	30 menit	2 jam	8 jam	Surat Al-Fatihah dan An-Naas sampai Al-A'la
2	<i>Talqin fardiy</i> ¹⁹ dan <i>tasmi</i> ²⁰ hafalan	1 jam	4 jam	16 jam	Juz 30
3	Akhlak (1)	tentatif		2 jam	Bab Ikhlas dan Amanah
4	Tajwid (1)		1 jam	4	Ta'awwudz, Basmalah, Ahkamun Nun Sukun dan Tanwin, Ahkam Mim Sukun
5	<i>Idarat al-Halaqah</i> (Manajemen Halaqah)	tentatif		2 jam	Makna dan sejarah halaqah Al-Qur'an
Jumlah Jam Belajar			32 Jam		

Sebagaimana tersebut di atas, bahwa tahap pertama dalam program *tashih tilawah* berdurasi satu bulan. Namun dalam praktek di lapangan, tahap pertama ini dapat berlangsung hingga 3 bulan. Hal ini disebabkan karena target pembelajaran yang harus dipenuhi belum tercapai. Sedangkan sebab tidak tercapainya target pembelajaran sebagaimana yang dijadwalkan

¹⁸ *Talqin jama'i* dimaknai sebagai proses bimbingan secara kelompok, yang dilakukan oleh Syaikh Markaz, dengan cara Syaikh Markaz lebih dahulu memberikan contoh bacaan, lalu diikuti oleh semua guru yang ada di halaqah Syaikh tersebut.

¹⁹ *Talqin fardiy* adalah proses bimbingan yang dilakukan oleh Syaikh Markaz kepada seorang guru yang sedang mendapat giliran untuk maju di hadapan Syaikh. Bimbingan tersebut dilakukan dengan cara Syaikh memberikan contoh bacaan yang baik, selanjutnya diikuti oleh seorang guru tersebut.

²⁰ *Tasmi'* hafalan adalah proses seorang guru membacakan atau memerengarkan (*tasmi'*) hafalan Al-Qur'an di hadapan Syaikh Markaz.

menurut Ustad Muhaimin, Direktur Markaz, lebih disebabkan karena beberapa hal antara lain: kemampuan guru tahfizh yang tidak cukup cepat dalam mengikuti materi pembelajaran, tingkat partisipasi guru tahfizh masih belum stabil, pada waktu yang seharusnya dilangsungkan program Markaz, terdapat kegiatan lain yang mengakibatkan sering terhentinya program bimbingan Markaz.

Sementara menurut Pembina Markaz, Dr. Zaid, bertambahnya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tahap pertama atau pun tahap lainnya bukan sesuatu yang terlalu bermasalah. Manurutnya, yang paling menjadi masalah adalah jika minat dan antusiasme para peserta untuk mengikuti program rendah. Jika itu yang terjadi, maka Dr. Zaid menilai itu sudah sangat bermasalah. Dalam penilaiannya, berdasar catatan keseharian program, minat para peserta masih tinggi. Sehingga walaupun program tidak berjalan sesuai target waktu yang telah dijadwalkan dipandang tidak terlalu masalah. Salah satu dasar pendapatnya ini adalah bahwa pengausaan Al-Qur'an sejatinya memang tidak dapat dijadwalkan, walau tetap harus diupayakan secara maksimal.²¹

Program akan berlanjut ke tahap berikutnya manakala program tahap pertama telah benar-benar dikuasai oleh semua peserta. Untuk memastikan kepenguasaan materi tahap pertama, maka sebelum masuk ke tahap kedua lebih dahulu dilakukan *ikhtibar* atau ujian. Ujian ini dimaksudkan sebagai *review* terkait semua materi yang diberikan pada tahap pertama. Hasil ujian ini akan menghasilkan peta kemampuan guru tahfizh Daarul Qur'an. Baik yang berkemampuan tinggi, sedang atau pun rendah. Bagi guru yang mendapat nilai tinggi dan sedang, maka mereka akan mendapatkan bimbingan pada program tahap kedua, dan adapun bagi peserta yang mendapat nilai rendah akan kembali mengulangi materi tahap pertama. Sehingga dengan demikian, yang diutamakan dalam program Markaz adalah kepenguasaan peserta terhadap semua materi bimbingan, dan tidak terlalu berpatokan pada waktu atau jadwal.

Secara lebih jelas, materi yang diujikan dalam *ikhtibar* pada akhir program tahap pertama ini adalah sebagai berikut:²²

No	Obyek Penilaian	Skor	Nilai
1	Kemampuan Membaca Al-Qur'an	40 %	-

²¹ Wawancara dengan Dr. Zaid bin Ali Abdullah Al-Ghayli, Pembina Markaz, pada 5 April 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

²² *Dalil Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

2	Kelancaran hafalan	30 %	-
3	Penguasaan kaidah tajwid teoretis	20 %	-
4	Kedisiplinan	10 %	-

Adapun peserta dinilai lulus pada program tahap pertama ini adalah jika mendapat nilai minimal 60% pada setiap obyek penilaian. Sehingga jika ada peserta yang salah satu nilainya kurang dari 60% maka peserta tersebut berarti belum lulus. Hasil ujian ini selanjutnya ditembuskan ke beberapa pihak di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an. Pihak-pihak yang dimaksud adalah Pengasuh Pesantren, Kepala Bagian Kepegawaian Daarul Qur'an, Kepala Tahfizh Pesantren, Kepala Biro Tahfizh Daarul Qur'an, dan kepada semua peserta yang bersangkutan. Hal ini dimaksudkan agar semua *stakeholder* di Daarul Qur'an mendapat kondisi guru tahfizh yang ada.

Tahap Kedua:

Durasi program : 1 Bulan
 Hari aktif dalam sepekan : 4 hari (Senin sd. Kamis)
 Durasi dalam sehari : 2 jam (pukul 09.00 – 11.00)
 Jumlah durasi dalam sepekan : 8 jam
 Jumlah durasi dalam sebulan : 32 jam
 Deskripsi konten pembelajaran:

NO	Materi	Waktu			Materi
		Hari	Pekan	Bulan	
1	<i>Talqin Jama'i</i>	30 Menit	2 jam	8 jam	Surat Al-Mulk – Al-Mursalat
2	<i>Talqin fardi</i> dan <i>tasmi'</i> hafalan	1 jam	4 jam	16 jam	Juz 29
3	Akhlak (2)	tentatif		2 jam	Rendah hati, lembut.

4	Tajwid (2)		1 jam	4	Makharijul Huruf dan Sifat-sifat huruf
5	Metode Pembelajaran Al-Qur'an	tentatif		2 jam	
Jumlah Jam Belajar			32 Jam		

Seperti pada tahap pertama, program pada tahap kedua pun sering menghabiskan waktu yang lebih lama dari jadwal yang ditentukan. Jika pada jadwal program tahap pertama harus selesai selama satu bulan, dalam pelaksanaannya program tahap kedua ini dapat selesai hingga tiga atau bahkan enam bulan. Menurut Ustad Hamzah, sekretaris Markaz, salah satu sebab bertambahnya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tahap dua adalah kemampuan para peserta yang belum mencapai target yang ditentukan. Sehingga program dijalankan dengan tempo yang lebih lambat. Hal ini dilakukan dalam membantu para peserta agar dapat benar-benar menguasai materi.²³

Pada penghujung program tahap kedua, dilakukan ujian. Pelaksanaan ujian dapat digambarkan dengan penjelasan sebagai berikut. Tim penguji terdiri dari pengurus Markaz dan Syaikh Markaz. Secara bergantian, guru tahfizh diminta maju satu per satu, untuk membacakan hafalan Al-Qur'an sesuai instruksi pengujji. Selain itu, dalam proses ujian juga peserta akan diajukan pertanyaan-pertanyaan seputar kaidah tajwid baik yang bersifat teoretis maupun praktis. Jika proses ujian ini menghasilkan penilaian yang mencukupi, maka guru tersebut dipersilakan untuk melanjutkan materi pelajaran yang sudah disiapkan. Sebaliknya jika hasil ujiannya menunjukkan penguasaan yang belum memadai maka akan dipersilakan untuk kembali mengulang materi.

Secara lebih jelas, materi yang diujikan dalam *ikhtibar* akhir program tahap dua adalah:²⁴

²³ Wawancara dengan Ustad Hamzah Arafah, Sekretaris Markaz, pada 06 April di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

²⁴ *Dalil Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

No	Obyek Penilaian	Skor	Nilai
1	Kemampuan Membaca Al-Qur'an	40 %	-
2	Kelancaran hafalan	30 %	-
3	Penguasaan kaidah tajwid teoretis	20 %	-
4	Kedisiplinan	10 %	-

Adapun peserta dinilai lulus pada program tahap kedua ini adalah jika mendapat nilai minimal 60% pada setiap obyek penilaian. Sehingga jika ada peserta yang salah satu nilainya kurang dari 60% maka peserta tersebut berarti belum lulus. Hasil ujian ini selanjutnya ditembuskan ke beberapa pihak di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an. Pihak-pihak yang dimaksud adalah Pengasuh Pesantren, Kepala Bagian Kepegawaian Daarul Qur'an, Kepala Tahfizh Pesantren, Kepala Biro Tahfizh Daarul Qur'an, dan kepada semua peserta yang bersangkutan. Hal ini dimaksudkan agar semua *stakeholder* di Daarul Qur'an mendapat kondisi guru tahfizh yang ada.

Tahap Ketiga:

Durasi program : 1 Bulan
 Hari aktif dalam sepekan : 4 hari (Senin sd. Kamis)
 Durasi dalam sehari : 2 jam (pukul 09.00 – 11.00)
 Jumlah durasi dalam sepekan : 8 jam
 Jumlah durasi dalam sebulan : 32 jam
 Deskripsi konten pembelajaran:

NO	Kegiatan	Waktu			Materi
		Hari	Pekan	Bulan	
1	<i>Talqin Jama'i</i>	30 Menit	2 jam	8 jam	Q.S. Al-Mujadilah – Q.S. At-Tahrim
2	<i>Talqin fardi</i> dan <i>tasmi'</i> hafalan	1 jam	4 jam	16 jam	Juz 28

3	Akhlak (3)	tentatif		2 jam	Sabar
4	Tajwid (3)		1 jam	4	<i>Al-Mudud + al-Waqfu wal-Ibtida</i>
5	Metode Tadabbur Al-Qur'an	tentatif		2 jam	
Jumlah Jam Belajar			32 Jam		

b. Program *Itqan al-Hifzh* (Penguatan Hafalan)

Setelah peserta menyelesaikan tahap *tashih tilawah* atau *tahsin tilawah*, program bimbingan dalam rangka pengembangan SDM guru tahfizh Daarul Qur'an yang dikelola oleh Markaz, dilanjutkan dengan program *itqan al-hifzh* atau penguatan dan peningkatan hafalan Al-Qur'an. Program ini dimaksudkan sebagai tahap penguatan hafalan para peserta agar memiliki hafalan dengan bacaan baik, dan dengan kualitas hafalan yang baik juga. Jika kualitas bacaan peserta dinilai berdasar ketepatan *makhraj huruf*, *sifat huruf*, dan sederet ketentuan tajwid lainnya, maka kualitas hafalan dapat dinilai dari kelancaran dan ketelitian bacaan.

Berdasar pengalaman peneliti, proses menjaga hafalan dan melancarkan hafalan adalah proses yang cukup berat. Hal ini dibenarkan oleh beberapa guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an. Faqih Sadam yang adalah guru tahfizh Daarul Qur'an menyebutkan bahwa menghafal Al-Qur'an yang telah ia jalani saat di Pesantren dapat ia lalui dengan tidak terlalu berat. Namun ia merasa menjaga, mengulang hafalan, dan melancarkan menjadi hal yang berat. Karena itu, Faqih menyatakan senang sekali jika Markaz memfasilitasi program bimbingan untuk tahap penguatan hafalan atau *itqan al-hifzh*.²⁵ Hal serupa juga diakui oleh Nurseha, yang juga guru tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

Berdasar notulensi rapat Markaz dengan semua guru tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang pada tanggal 20 Februari 2020, semua guru sangat setuju dengan program *itqan al-hifzh* yang diselenggarakan oleh Markaz. Bahkan para guru menyampaikan persetujuannya kepada seluruh

²⁵ Wawancara dengan Ustad Faqih Sadam, guru tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an pada 20 Mei 2020.

program Markaz yang mereka sadari sangat baik untuk menunjang mereka dalam menjada hafalan Al-Qur'an.²⁶ Menurut pembina Markaz, Dr. Zaid, sebenarnya Markaz membuka peluang bagi para guru untuk dibolehkan tidak mengikuti program-program Markaz. Atas hal ini Markaz hanya mengajukan satu syarat, yakni guru tersebut lulus ujian tahap *itqan al-hifzh*. Sehingga menurut Dr. Zaid, siapa saja guru tahfizh Daarul Qur'an yang tidak berkehendak mengikuti program-program Markaz, maka hal itu dibolehkan sepanjang yang bersangkutan dapat lulus pada ujian tersebut.²⁷

Peluang tersebut pada kenyataannya tidak dimanfaatkan oleh guru tahfizh karena mereka merasa tidak akan mampu lulus. Hal ini seperti disampaikan oleh Ustad Nashori (guru tahfizh Daarul Qur'an) bahwa: "*Jangankan lulus ujian itqan al-hifzh, ujian tahap tashih tilawah saja saya dan teman-teman guru tahfizh banyak tidak lulus. Selain itu, kami juga memang butuh bimbingan dari para Syaikh Markaz, sehingga kami memilih ikut program Markaz*".²⁸ Memerhatikan hal itu, program-program yang disiapkan Markaz dalam kerangka mengembangkan SDM guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an dapat diikuti oleh semua SDM guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

Program *itqan al-hifzh* diatur dengan ketentuan-ketentua sebagai berikut:²⁹

1) Peserta mengikuti bimbingan pendalaman materi tajwid teoretis

Bimbingan pendalaman materi tajwid teoretis yang diberikan pada program *itqan al-hifzh* ini menggunakan rujukan utama kitab *Al-Muqaddimah fima yajibu 'ala Qari'i Al-Qur'an an-Ya'lamah* atau yang lebih populer dengan sebutan *Nazhm al-Jazariyyah* karya Muhammad bin Muhammad bin Muhammad bin Ali bin Yusuf Ibnu al-Jaqzari. Peserta pada program *itqan al-hifzh* ini bahkan didorong untuk hafal nazhm Jazariyah tersebut. Secara berurutan, materi utama yang harus dikuasai oleh para peserta terkait pemahaman tajwid teoretis adalah tema-tema sebagai berikut:

No	Materi	Durasi Waktu
1	Ketentuan <i>iltiqa al-harfain</i>	2 jam
2	<i>Ahkam al-Mudud</i>	3 jam

²⁶ Notulensi Rapat bersama Markaz dan seluruh guru tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang pada 20 Februari 2020.

²⁷ Wawancara dengan Dr. Zaid bin Ali Abdullah al-Ghayli, pembina Markaz, pada 20 April di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

²⁸ Wawancara dengan Ustad Nashori, guru tahfizh, pada 20 April di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

²⁹ *Dalil Markaz I'daad Mua'llimi AL-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

3	<i>Itmamu Al-Harakah</i>	2 jam
4	<i>as-Sukun fil-Kalimat aw Kalimatain</i>	1 jam
5	<i>Al-Alifu as-Sab'i</i>	1 jam
6	<i>Ahkam Dhad dan Dzha</i>	2 jam
7	<i>Ketentuan Maqthu dan Mawshul</i>	2 jam
8	<i>Ahkamu Ta</i>	3 jam
9	<i>Hamzatu al-Qatha'</i>	2 jam
10	<i>Raum dan Isyam</i>	2 jam
11	<i>Nabr fi tilawah</i>	1 jam
	Jumlah Durasi Waktu	21 jam

Durasi waktu sebagaimana tercantum, dapat berubah sesuai dengan kondisi penguasaan para peserta. Para Syaikh Markaz dapat mempertimbangkan apakah suatu materi tertentu sudah dinilai tuntas atau belum. Jika peserta sudah menguasai tema tertentu, maka materi tersebut sudah tuntas sehingga dapat beralih ke materi berikutnya. Sebaliknya jika suatu materi belum dikuasai oleh para peserta, walau sudah menghabiskan waktu yang dijadwalkan, maka pembelajaran harus kembali diulang pada materi yang sama. Ketentuan ini dalam rangka memastikan ketuntasan belajar para peserta. Keadaan seperti ini, di satu sisi memiliki dampak positif. Yakni para peserta akan benar-benar menguasai materi yang telah dilaluinya. Namun di sisi lain, hal ini juga berakibat pada target pencapaian pembelajaran yang tidak dapat diukur secara presisi dari segi waktu.

2) Peserta membacakan hafalan Al-Qur'an sesuai dengan kesiapan atau kemampuannya.

Pada program ini, semua peserta dipersilakan memilih berapa halaman yang siap dibacakan hafalannya di hadapan Syaikh Markas setiap harinya. Pilihan yang tersedia adalah 1 halaman setiap hari, 2 halaman setiap hari, atau maksimal 3 halaman setiap hari. Jika ada peserta yang siap dan mampu lebih dari tiga halaman setiap hari maka hal itu akan diijinkan jika waktu pembelajaran dalam setiap hari mencukupi. Jika waktu tidak memungkinkan maka maksimal setiap peserta hanya boleh membacakan hafalannya sebanyak tiga halaman. Tiga pilihan ini selanjutnya dijadikan sebagai klasifikasi level. Deskripsi program ini adalah sebagai berikut:³⁰

³⁰ *Dalil Markaz I'daad Mua'llimi AL-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad* Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Tangerang.

Level	Murojaah Harian	Murojaah Mingguan	Murojaah Bulanan	Jumlah Halaman	Durasi Menyelesaikan Hafalan
Pertama	3 Halaman	15 Halaman	60 Halaman	540 Halaman	9 Bulan
Kedua	2 Halaman	10 Halaman	40 Halaman	540 Halaman	14 Bulan (setahun dua bulan)
Ketiga	1 Halaman	5 Halaman	20 Halaman	540 Halaman	27 bulan (dua tahun tiga bulan)

Secara lebih elaboratif, program sebagaimana disebut di atas menjadikan guru tahfizh memilih level mereka masing-masing. Jika ia memilih level kedua, maka setiap hari ia wajib membacakan hafalannya di hadapan Syaikh Markaz sebanyak dua halaman. Sehingga dalam tempo sepekan ia akan menyelesaikan 10 halaman, dalam tempo satu bulan ia akan membacakan 40 halaman dan akan menyelesaikan seluruh ayat-ayat Al-Qur'an (30 juz) dalam tempo 14 bulan. Dengan asumsi menggunakan mushaf yang terdiri dari 540 halaman. Lain halnya jika seorang guru memilih level pertama maka ia akan menyelesaikan membacakan hafalan AL-Qur'an di hadapan Syaikh Markaz selama 9 bulan. Yang terakhir, yang memilih setiap hari membacakan satu halaman, maka ia akan selesai dalam tempo 27 bulan atau dua tahun dan tiga bulan.

Berdasar data di lapangan, dari 40 guru tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'a Tangerang, 25 di antaranya memilih level pertama. 10 yang lain memilih level kedua, dan sisanya (5 guru) memilih level pertama. Keadaan ini bagi pihak Markaz adalah hal yang tidak masalah. Karena bagi pengelola Markaz, yang paling penting dari leveling itu adalah kemauan guru dalam berproses mengembangkan diri melalui berbagai program Markaz. Selain itu, yang ditekankan Markaz adalah konsistensi dari para peserta, apalagi soal kesiapan dan kemampuan sudah lazim berbeda antara satu dan lain orang.

Selanjutnya sebagai upaya evaluasi program bimbingan *itqan al-hifzh*, maka diberlakukan ketentuan mengenai ujian-ujian yang harus diikuti oleh semua peserta. Ujian-ujian tersebut dilakukan setiap 5 juz hafalan yang telah dibacakan kepada Syaikh. Sehingga petiap eserta yang telah merampungkan lima juz, maka ia tidak boleh melanjutkan ke juz berikutnya sebelum ia lulus ujian hafalan lima juz yang sudah selesai tersebut. Jika dalam ujian lima juz tersebut lulus, maka peserta dapat melanjutkan ke juz berikutnya. Sebaliknya jika tidak lulus dalam ujian lima juz tersebut, ia akan menunggu hingga lulus ujian dan selanjutnya baru dipersilakan untuk melanjutkan hafalannya.

Ketentuan ujian seperti ini dimaksudkan untuk mendukung penguatan hafalan peserta. Dengan pola ujian tiap lima juz, maka peserta akan terbiasa dengan *muraja'ah* hafalan yang telah dilaluinya. Tanpa kemampuan *muraja'ah* yang kuat, maka seorang penghafal Al-Qur'an hafalan Al-Qur'an yang dimilikinya akan mudah hilang. Adapun ketentuan penilaian dalam ujian tiap lima juz tersebut, diberlakukan aturan seperti berikut:³¹

- a) Setiap peserta selesai menambah hafalan lima juz, maka dilakukan ujian.
- b) Dewan penguji terdiri dari pengurus Markaz dan Syaikh Markaz
- c) Proses ujian dilakukan dengan cara penguji mengajukan pertanyaan berupa potongan ayat dan peserta ujian harus dapat melanjutkan bacaan penguji;
- d) Obyek yang dinilai adalah kelancaran hafalan dan *fashahatul qira'ah*;
- e) Masing-masing obyek penilaian minimal memperoleh nilai 60.
- f) Jika terdapat nilai di bawah 60 (atas dua obyek penilaian), maka dinyatakan tidak lulus dan harus mengikuti ujian di waktu berikutnya hingga akhirnya lulus.
- g) Setelah dinyatakan lulus, peserta melanjutkan hafalannya.
- h) Setiap menambah hafalan 10 juz, maka dilakukan ujian 10 juz.
- i) Proses ujian yang paling akhir adalah ujian keseluruhan hafalan 30 juz.

Jika peserta telah selesai membacakan hafalan 30 juz kepada Syaikh Markaz, dan telah dinyatakan lulus ujian akhir 30 juz, maka peserta tersebut beranjak ke tahap berikutnya, yakni proses mengambil ijazah sanad Al-Qur'an riwayat Imam Hafs dari Imam 'Ashim. Ketentuan terkait ini akan diuraikan pada bagian berikut.

2. Program Akhdzu al-Ijazah al-Sanad riwayat Imam Hafs dari Imam 'Ashim

Program ini adalah satu rangkaian dengan program sebelumnya, yakni *tashih tilawah wa itqan al-hifzh* (perbaikan bacaan dan penguatan hafalan). Program *Akhdzu al-Ijazah al-Sanad* riwayat Imam Hafs dari Imam 'Ashim adalah program yang dimaksudkan agar semua guru tahfiz di Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Tangerang memiliki sanad Al-Qur'an yang bersambung kepada Nabi Muhammad, Malaikat Jibril hingga kepada Allah SWT. Pencapaian tahap ini menjadi sangat penting untuk semakin meneguhkan kualifikasi guru tahfiz Daarul Qur'an.

Di dalam membaca Al-Qur'an, terdapat ragam cara baca Al-Qur'an yang diterima (*mu'tabar*) oleh masyarakat muslim dunia. Tata cara ragam bacaan Al-Qur'an itu dikaji secara khusus dalam ilmu qiraat. Ilmu Qira'at Al-Qur'an adalah ilmu yang mempelajari tentang cara membaca ayat-ayat Al-Qur'an yang adalah wahyu Allah SWT, dipilih oleh salah seorang imam ahli qir'at,

³¹ *Dalil Markaz I'daad Mua'llimi AL-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad* Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Tangerang.

berbeda dengan cara ulama lain, berdasarkan riwayat-riwayat mutawatir dan selaras dengan kaidah-kaidah bahasa Arab serta cocok dengan bacaan terhadap tulisan Al-Qur'an yang terdapat dalam salah satu mushaf Utsman.³² Setiap imam qiraat memiliki *rawi*, yakni seorang yang meriwayatkan bacaan Imam qira'at. Selain itu, dikenal juga istilah *thariq* yakni pihak yang meriwayatkan atau menyebarkan bacaan imam qiraat yang didapat melalui *rawi*. Salah satu imam qiraat adalah Imam 'Ashim. Ia memiliki dua perawi yakni Imam Hafs dan Imam Syu'bah.

Imam Hafs adalah satu dari beberapa imam qiraat Al-Qur'an, dan yang menjadi paling banyak diikuti oleh masyarakat muslim Indonesia. Atas dasar ini, maka dalam proses pengembangan SDM guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, ijazah sanad yang pertama harus dimiliki guru tahfizh adalah qiraat Imam 'Ashim riwayat Imam Hafs. Nama lengkapnya adalah Ashim bin Abi an-Najud al-Kufi. Program *akhdu al-ijazah* ini memiliki beberapa persyaratan bagi para pesertanya. Syarat-syarat yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Menguasai Al-Quran secara keseluruhan, baik hafalan maupun bacaan.
- b. Direkomendasikan oleh Syaikh Markaz, atau jika peserta adalah dari luar Daarul Qur'an, maka harus lebih dahulu mendapat rekomendasi dari lembaga pendidikan Al-Quran.
- c. Menyatakan kesiap-sediaannya untuk menyiapkan waktu dalam periode yang ditentukan untuk mengikuti bimbingan dari Markaz.
- d. Mengikuti dan lulus tes ujian masuk.
- e. Diutamakan mahir berbahasa Arab.

Adapun target pembelajaran pada program ini adalah peserta menguasai secara mendalam kitab *Nazhm al-Jazariyah* baik pemahaman maupun hafalan. Selain itu, program ini juga memiliki target diperolehnya ijazah sanad Al-Qur'an qiraat Imam 'Ashim riwayat Imam Hafs melalui *thariq* Imam Syatibi. Dengan kemampuan sebagaimana yang menjadi target program, maka Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an yakin jika semua guru tahfizhnya telah sampai pada pencapaian itu, maka proses pembelajaran Al-Qur'an di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an akan benar-benar berkualitas dan dapat diandalkan untuk mengeluarkan alumni-alumni yang memiliki hafalan Al-Qur'an dengan kualitas tinggi pula. Berdasar atas pemikiran itulah program pengembangan SDM guru tahfizh Daarul Qur'an yang dikelola oleh Markaz menjadi sangat urgen.³³

Di dalam prakteknya, program ini memiliki beberapa tahap yang harus diikuti oleh semua pesertanya.

³² Abdul Djalal, *Ulumul Qur'an*, Surabaya: Dunia Ilmu, 2013, hal. 340-341.

³³ Wawancara dengan Ustad Saiful Bahri, Pengasuh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang pada 06 Mei 2020.

Tahap I (*Itqan*)

Kegiatan pada tahap pertama ini diadakan selama empat bulan, dimana para peserta mengikuti bacaan Al-Quran juz ke-30 dari lisan Syaikh Markaz secara bersama-sama (per kelas). Selanjutnya diteruskan ke surat Al-Baqarah dengan membacanya satu per satu. Lalu mengulangnya hingga 30 juz, secara baik dan lancar. Selain itu, kegiatan pada tahap ini juga dibarengi dengan pemberian materi hukum-hukum tajwid secara teoretis maupun praktis.

Tahap II (*Mukatsaf*)

Kegiatan pada tahap kedua ini diadakan selama sebulan, dimana para peserta belajar membaca surat Ali Imron sampai An-Nisa' dengan mengikuti bacaan Syaikh Markaz secara satu per satu. Kemudian mengulangnya terus-menerus.

Tahap III (*akhdzu al-Ijazah*)

Kegiatan pada tahap ketiga ini diadakan selama empat bulan, dimana para peserta membaca hafalan Al-Quran lengkap 30 juz di depan Syaikh Markaz. Selanjutnya Syaikh Markaz akan memberikan penilaian kepada peserta. Jika peserta dipandang telah siap untuk mengikuti ujian ijazah sanad, maka Syaikh Markaz membuat rekomendasi yang ditujukan kepada pengurus Markaz. Di dalam rekomendasi tersebut dijelaskan bahwa peserta program di kelasnya telah dipandang mampu dan siap untuk mengikuti ujian iajzah sanad. Oleh pengurus Markaz, selanjutnya dibawa ke forum rapat Markaz yang dapat diadakan kapan saja.

Di dalam kesempatan rapat pengurus Markaz tersebut, diatur waktu dan tempat yang paling memungkinkan untuk pelaksanaan ujian ijaah sanad. Hasil rapat selanjutnya disampaikan ke beberapa pihak seperti peserta ujian yang bersangkutan, Syaikh pengajar peserta, Pembina Markaz, Direktur Markaz, Wakil Direktur Markaz, Kepala Biro Tahfizh Daarul Qur'an, Pengasuh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang, hingga Ketua Yayasan Daarul Qur'an. Selanjutnya pada waktu dan tempay yang telah ditentukan, dilaksanakan ujian ijazah sanad. Yang bertindak sebagai penguji adalah Pembian Markaz, Syaikh-Syaikh Markaz yang bukan pengajar langsung peserta, Kepala Biro Tahfizh, Direktur Markaz. Adapaun Wakil Markaz, Pengasuh Pesantren, dan Ketua Yayasan hadir untuk menyaksikan. Diakhir ujian, jika dinilai lulus maka akan langsung diberikan ijazah sanad Al-Qur'an qiraat Imam 'Ashim riwayat Imam Hafis melalui *thariq* Imam Syatibi. Namun jika dipandang belum lulus, maka peserta akan kembali diberi waktu untuk lebih mempersiapkan diri dan dapat mengikuti ujian kembali.³⁴

³⁴ Wawancara dengan Ustad Hamzah Arafah, Kepala Sekretariat Markaz, pada 08 April di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

Peserta pada tahap *akhdzul iazah* ini selain mendapat bimbingan perihal tajwid dan hafalan, mereka juga mendapat bimbingan pembelajaran yang materinya berkaitan dengan upaya pengembangan keterampilan mengajar. Selain itu, materi tambahan juga berupa pendalaman mengenai akhlak penghafal Al-Qur'an. Terkait materi tambahan pada tahap ini, dapat dipaparkan sebagaimana berikut:

NO	Materi	Jumlah Jam	Jumlah Pertemuan	Keterangan
1	Adab Penghafal Al Quran	5	5	
2	Menejemen Mengajar halaqah Al-Quran	3	3	
3	Metodologi Pengajaran	3	3	
4	Kisi-kisi Tadabbur Al Quran	3	3	

Muatan materi tambahan sebagaimana tersebut di atas, dimaksudkan sebagai bekal guru tahfizh dalam meningkatkan layanan pembelajaran kepada para santri di halaqahnya masing-masing. Selain itu, materi-materi tersebut diberikan dengan maksud agar guru tahfizh memiliki keterampilan bukan hanya pada sisi hafalan Al-Qur'an, namun dilengkapi dengan pemahaman tentang tadabbur Al-Qur'an, akhlak penghafal Al-Qur'an, dan skil pedagogis lainnya.

Berdasar dokumen yang dimiliki Markaz, hingga Juni 2020, *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an telah berhasil mengantarkan peserta hingga memperoleh ijazah sanad Al-Qur'an qiraat Imam 'Ashim riwayat Imam Hafs melalui *thariq* Imam Syatibi berjumlah 18 peserta. 18 peserta ini sebagian langsung ditugaskan ke pesantren cabang, dan sebagian lain melanjutkan pengembangan kemampuan dengan mengikuti program *akhdzu al-ijazah* sanad ragam qiraat Al-Qur'an.³⁵ Program yang terkahir ini, secara lebih elaboratif akan diuraikan pada bagian berikut.

3. Program *Akhdzu al-Ijazah al-Sanad* ragam qira'at

Pada bagian lalu telah dipaparkan bahwa cara membaca Al-Qur'an memiliki keragaman. Keragaman cara membaca Al-Qur'an dikajij secara khusus dalam ilmu qira'at, atau ilmu yang secara spesifik mengkaji tentang seluk beluk ragam bacaan Al-Qur'an. Qiraat Al-Qur'an yang populer adalah

³⁵ Dokumentasi program *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.

tujuh ragam qiraat dan sepuluh ragam qiraat. Selain itu, sebenarnya masih ada empat ragam qiraat lainnya, namun empat yang terakhir ini diterima oleh sebagian dan ditolak oleh sebagian ahli yang lain.

Berikut ini adalah para imam qira'at yang terkenal dalam sebutan *qira'at Sab'ah* dan *Qiraat 'Asyarah*:

a. Nafi'al-Madani

Nama lengkapnya adalah Abu Ruwaim Nafi' bin Abdurrahman bin Abu Nu'aim al-Laitsi, maula Ja'unah bin Syu'ub al-Laitsi. Berasal dari Isfahan. Wafat di Madinah pada tahun 177 H. Ia mempelajari qira'at dari Abu Ja'far Yazid bin Qa'qa', Abdurrahman bin Hurmuz, Abdullah bin Abbas, Abdullah bin 'Iyasy bin Abi Rabi'ah al-Makhzumi; mereka semua menerima qiraat yang mereka ajarkan dari Ubay bin Ka'ab dari Rasulullah.

Murid-murid Imam Nafi' banyak sekali, antara lain : Imam Malik bin Anas, al-Lais bin Sa'ad, Abu 'Amar ibn al-'Alla', 'Isa bin Wardan dan Sulaiman bin Jamaz.

Perawi qira'at Imam Nafi' yang terkenal ada dua orang, yaitu Qaaluun (w. 220 H) dan Warasy (w.197 H).

b. Ibn Kasir al-Makki

Nama lengkapnya adalah Abdullah ibn Kasir bin Umar bin Abdullah bin Zada bin Fairuz bin Hurmuz al-Makki. Lahir di Makkah tahun 45 H. dan wafat juga di Makkah tahun 120 H. Ia mempelajari qira'at dari Abu as-Sa'ib, Abdullah bin Sa'ib al-Makhzumi, Mujahid bin Jabr al-Makki dan Diryas (maula Ibn 'Abbas). Mereka semua masing-masing menerima dari Ubay bin Ka'ab, Zaid bin Sabit dan Umar bin Khattab; ketiga Sahabat ini menerimanya langsung dari Rasulullah SAW.

Murid-murid Imam Ibn KASIR banyak sekali, namun perawi qiraatnya yang terkenal ada dua orang, yaitu Bazzi (w. 250 H) dan Qunbul (w. 251 H).

c. Abu'Amr al-Basri

Nama lengkapnya Zabban bin 'Alla' bin 'Ammar bin 'Aryan al-Mazani at-Tamimi al-Bashr. Ada yang mengatakan bahwa namanya adalah Yahya. Beliau adalah imam Bashrah sekaligus ahli qiraat Bashrah. Beliau lahir di Mekkah tahun 70 H, besar di Bashrah, kemudian bersama ayahnya berangkat ke Makkah dan Madinah. Wafat di Kufah pada tahun 154 H. Ia belajar qira'at dari Abu Ja'far, Syaibah bin Nasah, Nafi' bin Abu Nu'aim, Abdullah ibn Kasir, 'Ashim bin Abu al-Nujud dan Abu al-'aliyah. Abu al-'Aliyah menerimanya dari Umar bin Khattab, Ubay bin Ka'ab, Zaid bin Sabit dan Abdullah bin Abbas. Keempat Sahabat ini menerima qira'at langsung dari Rasulullah SAW.

Murid beliau banyak sekali, yang terkenal adalah Yahya bin Mubarak bin Mughirah al-Yazidi (w. 202 H.) Dari Yahya inilah kedua perawi qiraat

Abu ‘Amr menerima qiraatnya, yaitu al-Duuri (w. 246 H) dan al-Suusii (w. 261 H).

d. Abdullah bin ‘Amir al-Syami

Nama lengkapnya adalah Abdullah bin ‘Amir bin Yazid bin Tamim bin Rabi’ah al-Yahshabi. Nama panggilanannya adalah Abu ‘Amr, ia termasuk golongan Tabi’in. Beliau adalah imam qiraat negeri Syam, lahir pada tahun 8 H, wafat pada tahun 118 H di Damsyik.

Ibn ‘Amir menerima qira’at dari Mugirah bin Abu Syihab, Abdullah bin Umar bin Mugirah al-Makhzumi dan Abu Darda’ dari Utsaman bin Affan dari Rasulullah SAW.

Di antara para muridnya yang menjadi perawi qiraatnya yang terkenal adalah Hisyam (w. 145 H) dan Ibn Zakwaan (w. 242 H).

e. ‘Ashim al-Kufi

Nama lengkapnya adalah ‘Ashim bin Abu al-Nujud. Ada yang mengatakan bahwa nama ayahnya adalah Abdullah, sedang Abu al-Nujud adalah nama panggilanannya. Nama panggilan ‘Ashim sendiri adalah Abu Bakar, ia masih tergolong Tabi’in. Beliau wafat pada tahun 127 H.

Beliau menerima qira’at dari Abu Abdurrahman bin Abdullah al-Salami, Wazar bin Hubaisy al-Asadi dan Abu Umar Saad bin Ilyas al-Syaibani. Mereka bertiga menerimanya dari Abdullah bin Mas’ud. Abdullah bin Mas’ud menerimanya dari Rasulullah SAW.

Di antara para muridnya yang menjadi perawi qiraatnya yang terkenal adalah Syu’bah (w. 193 H) dan Hafs (w. 180H).

f. Hamzah al-Kufi

Nama lengkapnya adalah Hamzah bin Habib bin ‘Ammarah bin Ismail al-Kufi. Beliau adalah imam qiraat di Kufah setelah Imam ‘Ashim. Lahir pada tahun 80 H., wafat pada tahun 156 H di Halwan, suatu kota di Iraq.

Beliau belajar dan mengambil qiraat dari Abu Hamzah Hamran bin A’yun, Abu Ishaq ‘Amr bin Abdullah al-Sabi’I, Muhammad bin Abdurrahman bin Abu Ya’la, Abu Muhammad Talhah bin Mashraf al-Yamani dan Abu Abdullah Ja’far al-Shadiq bin Muhammad al-Baqir bin Zainul ‘Abidin bin Husein bin Ali bin Abi Thalib serta Abdullah bin Mas’ud dari Rasulullah SAW.

Di antara para muridnya yang menjadi perawi qira’at -nya yang terkenal adalah Khalaf (w. 150 H) dan Khallad (w. 229 H).

g. Al-Kisa’i al-Kufi

Nama lengkapnya adalah Ali bin Hamzah bin Abdullah bin Usman al-Nahwi. Nama panggilanannya Abul Hasan dan ia bergelar Kisa’i karena ia mulai melakukan ihram di Kisaa’i. Beliau wafat pada tahun 189 H.

Beliau mengambil qira’at dari banyak ulama. Diantaranya adalah Hamzah bin Habib al-Zayyat, Muhammad bin Abdurrahman bin Abu Laia, ‘Ashim bin Abun Nujud, Abu Bakar bin Ilyasy dan Ismail bin Ja’far yang

menerimanya dari Syaibah bin Nashah (guru Imam Nafi' al-Madani), mereka semua mempunyai sanad yang bersambung kepada Rasulullah SAW.

Murid-murid Imam Kisaa'i yang dikenal sebagai perawi yang dikenal sebagai perawi qira'at-nya adalah al-Lais (w. 240 H) dan Hafsh al-Duuri (w. 246 H).

Untuk melengkapi jumlah qira'at menjadi qira'at 'Asyarah, maka ditambahkan imam-imam qira'at berikut ini :

h. Abu Ja'far al-Madani

Nama lengkapnya adalah Yazid bin Qa'qa' al-Makhzumi al-Madani. Nama panggilanannya Abu Ja'far. Beliau salah seorang Imam Qiraat 'Asyarah dan termasuk golongan Tabi'in. Beliau wafat pada tahun 130 H.

Beliau mengambil qiraat dari maulanya, Abdullah bin 'Iyasy bin Abi Rabi'ah, Abdullah bin Abbas dan Abu Hurairah, mereka bertiga menerimanya dari Ubay bin Ka'ab. Abu Hurairah dan Ibn Mas'ud mengambil qiraat dari Zaid bin Tsabit, dan mereka semua menerimanya dari Rasulullah SAW.

Murid Imam Abu Ja'far yang terkenal menjadi perawi qiraatnya adalah Isa bin Wardaan (w. 160 H) dan Ibn Jammaz (w. 170 H).

i. Ya'qub al-Bashri

Nama lengkapnya adalah Ya'qub bin Ishaq bin Zaid bin Abdullah bin Abu Ishaq al-Hadrami al-Mishri. Nama panggilanannya Muhammad. Beliau seorang imam qiraat yang besar, banyak ilmu, shalih dan terpercaya. Beliau merupakan sesepuh utama para ahli qiraat sesudah Abu 'Amr bin al-'Alla'. Beliau wafat pada bulan Zul Hijjah tahun 205 H.

Beliau mengambil qiraat dari Abdul Mundir Salam bin Sulaiman al-Muzanni, Syihab bin Syarnafah, Abu Yahya Mahd bin Maimun dan Abul Asyhab Ja'far bin Hibban al-'Autar. Semua gurunya ini mempunyai sanad yang bersambung kepada Abu Musa al-Asy'ari dari Rasulullah SAW.

Murid sekaligus perawi dari qiraat Imam Ya'qub yang terkenal adalah Ruwas (w. 238 H) dan Ruh (w. 235 H).

j. Khalaf al-'Asyir

Nama lengkapnya adalah Khalaf bin Hisyam bin Tsa'lab al-Asdi al-Baghdadi. Nama panggilanannya Abu Muhammad. Beliau lahir tahun 150 H. dan wafat pada bulan Jumadil akhir tahun 229 H. di Bagdad.

Beliau tampil dengan qiraat tersendiri yang berbeda dengan qiraat dari gurunya Imam Hamzah, oleh karena itu ia terhitung masuk ke dalam kelompok Imam Qiraat 'Asyarah

Murid-murid yang merawikan qiraat Imam Khalaf ini yang terkenal adalah Ishaq (w. 286 H) dan Idris (w. 292).

Untuk melengkapi jumlah qiraat menjadi Qiraat Arba' 'Asyarah, maka ditambahkan imam-imam qiraat berikut ini :

Terkait dengan program pengembangan guru tahfizh Daarul Qur'an yang diselenggarakan oleh Markaz, setelah peserta meraih ijazah sanad satu qiraat (qiraat Imam 'Ashim riwayat Imam Hafsh dan *thariq* Imam Syatibi), tahap selanjutnya adalah pengembangan ke arah pencapaian ijazah sanad atas tujuh ragam qiraat. Tujuh ragam qiraat yang dimaksud adalah qiraat Imam Nafi, qiraat Imam Ibnu Katsir, qiraat Imam Abu 'Amr Al-Basri, qiraat Imam Abdullah bin Amir As-Syami, qiraat Imam 'Ashim Al-Kufi, qiraat Imam Hamzah Al-Kufi, qiraat Imam Ali Al-Kisa'i.

Program bimbingan yang dilaksanakan pada tingkat ini memiliki kesamaan dengan tingkat sebelumnya. Secara lebih eksploratif, program pengembangan guru tahfizh pada tingkat ini dilangsungkan dengan gambaran berikut:³⁶

- 1) Durasi yang dijadwalkan untuk program ini adalah satu tahun;
- 2) Pembelajaran dilaksanakan pada hari Senin hingga Kamis dalam setiap pekannya;
- 3) Waktu pembelajaran yang dijadwalkan dalam setiap hari adalah dua jam (120 menit) dari pukul 09.00 hingga pukul 11.00 WIB;
- 4) Pembelajaran dilangsungkan di Markaz;
- 5) Peserta mendapat bimbingan kitab *Hirzu al-Amani wa Wajhul-Tihani* atau yang lebih populer dengan sebutan *Nazham Syatibiyyah*;
- 6) Peserta harus menghafal kitab Syatibiyyah baik matannya maupun kandungannya.
- 7) Peserta memperdengarkan hafalan (*tasmi'*) Al-Qur'an hingga 30 juz kepada Syaikh Markaz, dengan menggunakan tujuh ragam qiraat Al-Qur'an.
- 8) Durasi waktu yang disiapkan dapat bertambah disesuaikan dengan ketercapaian program.
- 9) Jika peserta telah selesai melaksanakan *tasmi'* 30 juz kepada Syaikh Markaz dengan tujuh ragam qiraat dan dipandang siap, selanjutnya Syaikh membuat rekomendasi kesiapan peserta untuk mengikuti ujian.
- 10) Rekomendasi Syaikh Markaz diproses oleh pengurus Markaz. Selanjutnya Markaz menentukan jadwal ujian ijazah sanad Al-Qur'an tujuh ragam qiraat.
- 11) Hasil rapat selanjutnya disampaikan ke beberapa pihak seperti peserta ujian yang bersangkutan, Syaikh pengajar peserta, Pembina Markaz, Direktur Markaz, Wakil Direktur Markaz, Kepala Biro Tahfizh Daarul

³⁶ *Dalil Markaz I'daad Mua'llimi AL-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

Qur'an, Pengasuh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang, hingga Ketua Yayasan Daarul Qur'an.

- 12) Pada waktu dan tempat yang telah ditentukan, dilaksanakan ujian.
- 13) Yang bertindak sebagai penguji adalah Pembian Markaz, Syaikh-Syaikh Markaz yang bukan pengajar langsung peserta, Kepala Biro Tahfizh, Direktur Markaz. Adapaun Wakil Markaz, Pengasuh Pesantren, dan Ketua Yayasan hadir untuk menyaksikan.
- 14) Diakhir ujian, jika dinilai lulus maka akan langsung diberikan ijazah sanad Al-Qur'an *qiraat sab'ah*, dan jika dipandang belum lulus, maka peserta akan kembali diberi waktu untuk lebih mempersiapkan diri dan dapat mengikuti ujian kembali.

Setelah menyelesaikan sanad *qiraat sab'ah*, peserta dirorong (tidak diwajibkan) untuk mengambil sanad Al-Qur'an hingga *qiraat 'asyrah*. Bagi yang secara sukarela dan memiliki minat kuat untuk mengambil sanad *qiraat 'asyrah*, maka ada tambahan materi yang harus diperolehnya. Materi tambahan yang dimaksud adalah penguasaan *matan Ad-Durrah Al-Mudhiyah* yang harus dihafalkan dan dipahami secara saksama. Dengan berbekal penguasaan kitab tersebut, peserta membacakan hafalannya di hadapan Syaikh Markaz dengan sepuluh qiraat.

Berdasar temuan di lapangan, program sepuluh qiraat hingga saat penelitian ini dilakukan, diikuti oleh satu orang guru tahfizh. Guru tahfizh tersebut bernama Wahyu Ibrahim. Wahyu Ibrahim adalah alumnus Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang, yang secara suka rela mengabdikan dan saat ini berstatus sebagai guru tahfizh. Dalam prakteknya, pelaksanaan bimbingan program sepuluh qiraat terkesan sangat fleksibel. Antara peserta (Wahyu Ibrahim) dan Syaikh Markaz (Syaikh Ahmad Samir Al-Kannash) dapat melangsungkan tidak hanya di Markaz. Tetapi juga terkadang di rumah Syaikh, di masjid Pesantren, dan di mana saja yang mereka sepakati. Demikian juga mengenai durasi pembelajarannya.

Walaupun dalam peraturan program pengambilan sanad sepuluh qiraat ini satu tahun, tetapi dalam kasus Wahyu Ibrahim, ia telah berproses lebih dari satu tahun dan hingga lebih dari satu tahun masih belum selesai. Menurut Syaikh Ahmad, yang adalah pengajar, proses pengambilan sanad Al-Qur'an, terlebih sepuluh qiraat, tidak perlu dan tidak boleh dibatasi waktunya. Untuk keperluan administratif kurikulum program silakan saja. Namun dalam prakteknya akan kesulitan jika harus kaku. Oleh karena itu, saya memilih untuk sedikit melonggarkan.³⁷ Fleksibilitas ini juga menurut Wahyu Ibrahim (peserta program) sangat baik untuk dirinya. Sehingga tidak merasa terburu-buru yang dianggapnya itu akan kurang baik. Dengan

³⁷ Wawancara dengan Syaikh Ahma Samir Al-Kannash pada 06 Mei 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

fleksibilitas yang ada, ia merasa dapat lebih semangat dan antusias mengikuti bimbingan pengambilan sanad sepuluh qiraat.³⁸

Sebagaimana dalam program tujuh qiraat dan satu qiraat, setelah peserta menyelesaikan *tasmik* 30 juz dengan sepuluh qiraat kepada Syaikh Markaz, maka ditutup dengan proses ujian. Proses ujian diatur dengan prosedur sebagai berikut:

- 1) Jika peserta telah selesai melaksanakan *tasmi'* 30 juz kepada Syaikh Markaz dengan sepuluh ragam qiraat dan dipandang siap, selanjutnya Syaikh membuat rekomendasi kesiapan peserta untuk mengikuti ujian.
- 2) Rekomendasi Syaikh Markaz diproses oleh pengurus Markaz dengan mengadakan rapat. Selanjutnya Markaz menentukan jadwal ujian ijazah sanad Al-Qur'an tujuh ragam qiraat.
- 3) Hasil rapat selanjutnya disampaikan ke beberapa pihak seperti peserta ujian yang bersangkutan, Syaikh pengajar peserta, Pembina Markaz, Direktur Markaz, Wakil Direktur Markaz, Kepala Biro Tahfizh Daarul Qur'an, Pengasuh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang, hingga Ketua Yayasan Daarul Qur'an.
- 4) Pada waktu dan tempat yang telah ditentukan, dilaksanakan ujian.
- 5) Yang bertindak sebagai penguji adalah Pembina Markaz, Syaikh-Syaikh Markaz yang bukan pengajar langsung peserta, Kepala Biro Tahfizh, Direktur Markaz. Adapaun Wakil Markaz, Pengasuh Pesantren, dan Ketua Yayasan hadir untuk menyaksikan.
- 6) Diakhir ujian, jika dinilai lulus maka akan langsung diberikan ijazah sanad Al-Qur'an *qiraat sab'ah*, dan jika dipandang belum lulus, maka peserta akan kembali diberi waktu untuk lebih mempersiapkan diri dan dapat mengikuti ujian kembali.

Dari keseluruhan program pengembangan guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang sebagai mana tersebut di atas, dimulai dari program *tashih tilawah wa itqan al-hifzh* (perbaikan bacaan dan penguatan hafalan), program *akhdzu al-ijazah bis-Sanad* qiraat Imam Hafs dari Imam 'Ashim, dan dilanjutkan pada tahap pengambilan sanad tujuh qiraat, lalu yang terakhir pengambilan sanad Al-Qur'an sepuluh qiraat, Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an memberlakukan ketentuan bahwa di setiap tahun diadakan *haflah* atau perayaan atas pencapaian dari tiap tahap program tersebut. Pada momentum *haflah* itulah guru tahfizh yang telah menyelesaikan setiap program tersebut akan diber *reward* dari Yayasan Daarul Qur'an. Adapun pencapaian tertinggi guru tahfizh Daarul Qur'an yang diraih adalah program pengambilan sanad Al-Qur'an qiraat Imam Hafs dari Imam 'Ashim yang diraih oleh 12 guru tahfizh.

³⁸ Wawancara dengan Wahyu Ibrahim, peserta program pengambilan sanad sepuluh qiraat, pada 10 Mei 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

Dapat disebutkan bahwa sebagaimana digariskan oleh Yayasan bahwa pengembangan kualitas guru tahfizh Daarul Qur'an mengarah kepada terwujudnya kemampuan guru tahfizh yang memiliki sanad Al-Qur'an, baik satu qiraat, tujuh qiraat ataupun sepuluh qiraat, maka *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal-Ijaah bis-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an memiliki posisi yang sangat penting. Lembaga inilah yang mendesain sekaligus melaksanakan program pengembangan guru tahfizh di Daarul Qur'an dengan segenap cabang unit pendidikannya di berbagai daerah. Peneliti berpandangan bahwa sedikit-demi sedikit program pengembangan guru tahfizh di Daarul Qur'an dapat berlangsung dengan baik. Walaupun hingga penelitian ini dilakukan masih terbatas diikuti oleh guru tahfizh yang ada di Tangerang, namun seiring semakin banyaknya guru yang menyelesaikan program, dan selanjutnya mereka akan ditugaskan ke berbagai daerah, maka paling minimal Daarul Qur'an telah memiliki pola yang jelas terkait pengembangan guru tahfizh di seluruh unit pendidikannya yang tersebar di berbagai daerah.

Selain program pengembangan yang berkaitan dengan kemampuan hafalan Al-Qur'an, guru tahfizh di Daarul Qur'an juga didorong dan bahkan diwajibkan untuk mengikuti program sertifikasi guru Al-Qur'an yang dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Daarul Qur'an. Secara lebih jelas, program sertifikasi ini dapat disebut sebagai program pasca bimbingan di Markaz. Bagian berikut adalah uraian tentang program sertifikasi guru Al-Qur'an di Daarul Qur'an.

C. Program Sertifikasi Guru Tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an

Pengembangan guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang difokuskan pada penguasaan Al-Qur'an melalui program sanad Al-Qur'an. Selain itu, pengembangan guru tahfizh juga diarahkan kepada program sertifikasi guru Al-Qur'an. Program ini diharapkan dapat memetakan kondisi obyektif seluruh guru tahfizh di Daarul Qur'an dengan semua cabang unit pendidikannya. Adapun secara praktis, program sertifikasi guru tahfizh Daarul Qur'an dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Daarul Qur'an.

Sertifikasi dimaknai sebagai proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja yang ditentukan, baik standar kerja internasional, atau standar kompetensi kerja Indonesia, atau juga standar kompetensi kerja khusus. Program sertifikasi guru tahfizh di Daarul Qur'an didasarkan pada pemikiran bahwa Al-Qur'an adalah kitab suci bagi umat Islam, yang memuat petunjuk hidup bagi umat manusia. Sedemikian pentingnya al-Qur'an, maka ia harus ditransmisikan dari generasi ke generasi

secara ketat. Hal itu bukan hanya untuk menjaga orisinalitas kandungan al-Qur'an namun juga untuk menjaga kesahihan cara bacanya. Pada tahapan ini, posisi guru al-Qur'an menjadi sangat penting. Seiring dengan hal itu, maka Daarul Qur'an memandang urgen upaya menjaga kualifikasi seseorang yang akan mengajarkan al-Qur'an. Hal ini diharapkan guru atau pengajar al-Qur'an adalah benar-benar seseorang yang memiliki kualifikasi yang memadai untuk mengajarkan al-Qur'an. Di sinilah signifikansi keberadaan Lembaga Sertifikasi (LSP) Daarul Qur'an yang secara khusus melakukan uji sertifikasi kepada para guru Al-Qur'an.³⁹

LSP Daarul Qur'an adalah lembaga sertifikasi yang secara operasional mengikuti tata aturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. LSP Daarul Qur'an hingga penelitian ini dilakukan tengah melakukan proses lisensi atau ijin operasional kepada Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). BNSP adalah badan khusus yang memiliki tugas pokok melakukan sertifikasi atas semua profesi di Indonesia, dan badan ini berada di bawah Presiden langsung. Beberapa aturan yang menjadi acuan normatif kegiatan sertifikasi profesi secara umum adalah Undang-undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia dan lain-lain.

Di dalam melakukan tugas dan fungsinya melaksanakan sertifikasi, BNSP dibantu oleh LSP yang ijin operasionalnya dikeluarkan oleh BNSP. Sehingga LSP inilah yang secara teknis melaksanakan sertifikasi. Daarul Qur'an yang adalah lembaga pendidikan Al-Qur'an, selanjutnya mendirikan LSP Daarul Qur'an yang secara khusus mengembangkan skema sertifikasi guru Al-Qur'an. Beberapa tujuan dilakukannya program sertifikasi ini adalah mewujudkan pendidik al-Qur'an yang profesional dan berkualitas sesuai standar kompetensi, mencetak pendidik al-Qur'an tersertifikasi sesuai standar kompetensi yang ditentukan. Sehingga dengan demikian, program sertifikasi dimaksudkan sebagai upaya mengukur kompetensi guru tahfizh Daarul Qur'an dengan alat ukur berupa kompetensi-kompetensi yang disyaratkan atau ditetapkan.

Agar mendapatkan kejelasan yang memadai, maka dipandang perlu menjelaskan berbagai definisi istilah yang secara baku dipergunakan dalam program sertifikasi guru tahfizh Daarul Qur'an. Berbagai istilah yang dimaksud adalah sebagai berikut:⁴⁰

³⁹ Pnduan Mutu Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Daarul Qur'an.

⁴⁰ Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (p-BNSP) Nomor 201 Tahun 2014 tentang Pedoman Penilaian Kesesuaian – Persyaratan Umum Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

1. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia

Rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Standar kompetensi kerja internasional.

Standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan ditetapkan oleh suatu organisasi multinasional dan digunakan secara internasional.

3. Standar kompetensi kerja khusus

Standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan digunakan oleh organisasi untuk memenuhi tujuan organisasinya sendiri dan/atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi lain yang memiliki ikatan kerja sama dengan organisasi yang bersangkutan atau organisasi lain yang memerlukan.

4. Proses sertifikasi

Kegiatan lembaga sertifikasi profesi dalam menentukan bahwa seseorang memenuhi persyaratan sertifikasi, yang mencakup pendaftaran, penilaian, keputusan sertifikasi, pemeliharaan sertifikasi, sertifikasi ulang, dan penggunaan sertifikat.

5. Skema sertifikasi

Paket kompetensi dan persyaratan spesifik yang berkaitan dengan kategori jabatan atau keterampilan tertentu dari seseorang.

6. Persyaratan Sertifikasi

Kumpulan persyaratan yang ditentukan, termasuk persyaratan skema sertifikasi yang harus dipenuhi dalam menetapkan atau memelihara sertifikasi.

7. Sertifikat

Dokumen yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi, yang menunjukkan bahwa orang yang tercantum namanya telah memenuhi persyaratan sertifikasi.

8. Kompetensi

Kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

9. Asesmen

Proses penilaian kepada seseorang terhadap pemenuhan persyaratan yang ditetapkan dalam skema sertifikasi.

10. Uji kompetensi

Tatacara yang merupakan bagian dari asesmen untuk mengukur kompetensi peserta sertifikasi menggunakan satu atau beberapa cara seperti tertulis, lisan, praktek, dan pengamatan, sebagaimana ditetapkan dalam skema sertifikasi.

11. Penguji kompetensi atau asesor kompetensi

Orang yang mempunyai kompetensi dan mendapatkan penugasan resmi untuk melakukan dan memberikan penilaian dalam uji kompetensi yang memerlukan pertimbangan atau pembenaran secara profesional.

Terkait dengan LSP Daarul Qur'an, sebagai lembaga yang melakukan sertifikasi terhadap guru Al-Qur'an Daarul Qur'an maka dapat disebutkan bahwa LSP Daarul Qur'an menggunakan standar kompetensi khusus. Yakni standar kompetensi yang disusun dan diberlakukan secara khusus oleh Daarul Qur'an. Standar kompetensi yang diberlakukan di LSP Daarul Qur'an sebagai pelaksana program sertifikasi guru tahfizh Daarul Qur'an disusun oleh berbagai pihak, baik pihak internal Daarul Qur'an maupun pihak eksternal. Adapun para penyusun standar kompetensi yang diberlakukan di LSP Daarul Qur'an adalah sebagai berikut:⁴¹

No	Nama	Keterangan
1	Dr. Ahsin Askho Muhammad, M.A.	Ulama Al-Qur'an
2	Ustad Yusuf Mansur	Pimpinan Daarul Qur'an
3	Prof. Dr. Zaid Abdullah Al-Ghayli	Perwakilan <i>Hay'ah</i>
4	Dr. Fachrurrozi, M.A.	LPMQ Kemenag RI
5	Ustad Ahmad Jamil, M.A.	Pimpinan Daarul Qur'an
6	Dr. Edy Junaedi Sastradiharja, M.Pd	Akademisi PTIQ
7	Zikran Amnar, Lc., M.A.	Institut Daarul Qur'an
8	Khoirun Nidhom, Lc., M.A.	Institut Daarul Qur'an
9	Muhammad Bisyri	Daarul Qur'an
10	Ahmad Muhaimin	Daarul Qur'an
11	Ahmad Samir Al-Kannash	Daarul Qur'an
12	Salim Shomlah Abdoh	Daarul Qur'an
13	Abdurrahman Hamood	Daarul Qur'an
14	Abdullah Syajarah	Daarul Qur'an
15	Afifatul Masruroh	Daarul Qur'an

⁴¹ Dokumen Kegiatan Persiapan pendirian LSP Daarul Qur'an

16	Himmatussaniyyah	Daarul Qur'an
17	Hasanah	Daarul Qur'an
18	Hamzah Arafah	Daarul Qur'an
19	Ahmad Nurjihansyah	Daarul Qur'an

Standar kompetensi khusus (SKK) yang dihasilkan dari para penyusun berjumlah 357 unit kompetensi, selanjutnya didaftarkan ke Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas. SKK milik Daarul Qur'an berhasil diregistrasikan di Kemenaker RI dengan nomor registrasi Reg.34/SKPK-DG/2019 melalui Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja RI nomor 2/590/LP.00.00/X/2019 tentang Registrasi Standar Khusus Bidang Pendidikan Al-Qur'an Daarul Qur'an tanggal 29 Oktober 2019.

Berdasar data di lapangan, LSP Daarul Qur'an sebenarnya telah menyusun dan telah mendaftarkannya ke Kemenaker terkait beberapa profesi yang masih berhubungan dengan pendidikan Al-Qur'an. Selain profesi guru Al-Qur'an (dengan sebelas tingkatannya), juga terkait dengan kompetensi pengelola lembaga pendidikan Al-Qur'an yang meliputi Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ), Rumah Tahfizh Al-Qur'an (RTQ), dan Pesantren Tahfizh Al-Qur'an (PTQ). Namun demikian, yang selanjutnya disegerakan proses lisensinya kepada BNSP adalah enam skema sertifikasi.

Keenam skema sertifikasi beserta standar kompetensi yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Skema Sertifikasi Guru Tahsin Al-Qur'an *Mubtadi* (Muda)

Syarat untuk dapat mengikuti sertifikasi pada skema ini adalah peserta memiliki kemampuan membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai dengan kaidah tajwid yang dibuktikan dengan Surat Keterangan atau Ijazah Al-Qur'an, atau Syahadah Al-Qur'an.

Adapun standar kompetensi yang harus dikuasai pada skema sertifikasi guru tahsin Al-Qur'an tingkat mubtadi ini adalah sebagai berikut:⁴²

No	Kode Unit	Judul Unit Kompetensi
1	DQ.SKK-K. Tahsin01.1	Melafalkan huruf-huruf Hijaiyyah sesuai dengan <i>makhraj</i> dan <i>sifat nya</i> .

⁴² Kompilasi Skema Sertifikasi LSP Daarul Qur'an tahun 2020

2	DQ.SKK-K. Tahsin01.2	Melafalkan sukun dalam huruf hijaiyyah.
3	DQ.SKK-K. Tahsin01.3	Melafalkan huruf hijaiyyah yang berharakat (fathah, dhommah, kasroh dan tanwin).
4	DQ.SKK-K. Tahsin01.4	Melafalkan huruf hijaiyyah bersambung dan tidak bersambung.
5	DQ.SKK-K. Tahsin01.5	Melafalkan huruf hijaiyyah berangkai dalam satu kalimat.
6	DQ.SKK-K. Tahsin01.6	Melafalkan bacaan panjang (<i>mad thobi'i</i>) dan pendek.
7	DQ.SKK-K. Tahsin01.7	Melafalkan Al-Qur'an dengan menerapkan bacaan <i>nun</i> dan <i>mim musyaddadain</i> .
8	DQ.SKK-K. Tahsin01.8	Melafalkan ayat Al-Qur'an juz 30 dengan menerapkan materi <i>makhorijul huruf</i> secara benar.
9	DQ.SKK-K. Tahsin01.9	Melafalkan ayat Al-Qur'an juz 30 dengan menerapkan materi <i>nun sukun atau tanwin dan mim sukun</i> .
10	DQ.SKK-K. Tahsin01.10	Melafalkan bacaan <i>Idzhar Halqi</i>
11	DQ.SKK-K. Tahsin01.11	Melafalkan bacaan <i>Ikhfa Haqiqi</i> .
12	DQ.SKK-K. Tahsin01.12	Melafalkan bacaan <i>Idghom Bighunnah</i> dan <i>Idghom Bilaghunnah</i> .
13	DQ.SKK-K. Tahsin01.13	Melafalkan bacaan <i>Iqlab</i> .

14	DQ.SKK-K. Tahsin01.14	Melafalkan bacaan <i>Idzhar Syafawi</i> .
15	DQ.SKK-K. Tahsin01.15	Melafalkan bacaan <i>Ikhfa Syafawi</i> .
16	DQ.SKK-K. Tahsin01.16	Melafalkan bacaan <i>Idghom Mitslain</i> , <i>Mutajanisain</i> dan <i>Mutaqoribain</i> .
17	DQ.SKK-K. Tahsin01.17	Melafalkan bacaan <i>alif lam syamsiyah</i> dan <i>alif lam qomariyah</i> .
18	DQ.SKK-K. Tahsin01.18	Melafalkan bacaan Al-Qur'an juz 30 <i>lafzhul jalalah</i> .
19	DQ.SKK-K. Tahsin01.19	Melafalkan bacaan Al-Qur'an juz 30 dengan menerapkan materi <i>qolqolah</i> .
20	DQ.SKK-K. Tahsin01.20	Melafalkan bacaan <i>idzhar mutlaq</i> .

2. Skema Sertifikasi Guru Tahsin Al-Qur'an *Mutawassit* (Madya)

Syarat untuk dapat mengikuti sertifikasi pada skema ini adalah peserta memiliki kemampuan membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai dengan kaidah tajwid yang dibuktikan dengan Surat Keterangan atau Ijazah Al-Qur'an, atau Syahadah Al-Qur'an.

Adapun standar kompetensi yang harus dikuasai pada skema sertifikasi guru tahsin Al-Qur'an tingkat *mutawassit* atau madya ini adalah sebagai berikut:⁴³

No	Kode Unit	Judul Unit Kompetensi
1	DQ.SKK-K. Tahsin02.1	Melafalkan Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid <i>mad thabii</i> .
2	DQ.SKK-K. Tahsin02.2	Melafalkan Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid <i>mad badal</i> .

⁴³ Kompilasi Skema Sertifikasi LSP Daarul Qur'an tahun 2020.

3	DQ.SKK-K. Tahsin02.3	Melafalkan Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid <i>mad iwadh</i> .
4	DQ.SKK-K. Tahsin02.4	Melafalkan Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid <i>mad tamkin</i> .
5	DQ.SKK-K. Tahsin02.5	Melafalkan Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid <i>mad shilah qoshiroh</i> .
6	DQ.SKK-K. Tahsin02.6	Melafalkan Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid <i>mad shilah thowilah</i> .
7	DQ.SKK-K. Tahsin02.7	Melafalkan Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid <i>mad wajib muttashil</i> .
8	DQ.SKK-K. Tahsin02.8	Melafalkan Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid <i>mad jaiz munfashil</i> .
9	DQ.SKK-K. Tahsin02.9	Melafalkan Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid <i>mad 'aridh lissukun</i> . (termasuk <i>mad liin</i>)
10	DQ.SKK-K. Tahsin02.10	Melafalkan Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid <i>mad lazim mutsaqqol kalimi</i> .
11	DQ.SKK-K. Tahsin02.11	Melafalkan Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid <i>mad lazim mukhoffaf kalimi</i> .
12	DQ.SKK-K. Tahsin02.12	Melafalkan fawatihussuwar dalam Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid <i>mad lazim mutsaqqol harfi</i> .
13	DQ.SKK-K. Tahsin02.13	Melafalkan fawatihussuwar dalam Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid <i>mad lazim mukhoffaf harfi</i> .
14	DQ.SKK-K. Tahsin02.14	Melafalkan Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid <i>mad farq</i> .
15	DQ.SKK-K. Tahsin02.15	Melafalkan <i>ro tafkhim</i> .

16	DQ.SKK-K. Tahsin02.16	Melafalkan ro tarqiq.
----	--------------------------	-----------------------

3. Skema Sertifikasi Guru Tahsin Al-Qur'an *Mahir* (Ahli)

Syarat untuk dapat mengikuti sertifikasi pada skema ini adalah peserta memiliki kemampuan membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai dengan kaidah tajwid yang dibuktikan dengan Surat Keterangan atau Ijazah Al-Qur'an, atau Syahadah Al-Qur'an.

Adapun standar kompetensi yang harus dikuasai pada skema sertifikasi guru tahsin Al-Qur'an tingkat *mahir* atau ahli ini adalah sebagai berikut:⁴⁴

No	Kode Unit	Judul Unit Kompetensi
1	DQ.SKK-K. Tahsin03.1	Menyebutkan contoh-contoh <i>waqof ikhtiyari, ikhtibari, idhtirori dan intidzari</i> .
2	DQ.SKK-K. Tahsin03.2	Menyebutkan contoh-contoh <i>waqof tam, Kafi, Hasan dan Qobih</i> .
3	DQ.SKK-K. Tahsin03.3	Menyebutkan hukum-hukum <i>musykilat qiraah (Imalah, Isymam, Tashil, Saktah, wakaf dengan Roum dan Isymam, lafal:</i> يرضه لكم, نفقه كثيرا, فيه مهانا, وما أنسانيه إلا الشيطان, ولا تقولن لشيء, قواريرا, لأذبحنه, لا تاتيسوا, الرسولا, الظنونا, السبيلا, لتتلوا,
4	DQ.SKK-K. Tahsin03.4	Membaca waqof pada kata-kata berikut: الظنونا, السبيلا, الرسولا
5	DQ.SKK-K. Tahsin03.5	Menyebutkan ibtida' pada kalimat yang dimulai dengan hamzah washol contoh-contoh berikut: انتوني, اوتمن
6	DQ.SKK-K. Tahsin03.6	Mampu menyambungkan kalimat bertanwin dengan hamzah washol contoh-contoh berikut: أحد. الله الصمد

⁴⁴ Kompilasi Skema Sertifikasi LSP Daarul Qur'an tahun 2020.

7	DQ.SKK-K. Tahsin03.7	Mampu mengidentifikasi kalimat-kalimat yang bisa dibaca tashil. Contoh: أعجمي
8	DQ.SKK-K. Tahsin03.9	Melafalkan bacaan Al-Qur'an dengan tartil. (<i>tahqiq, tadwir</i> dan <i>hadr</i>).

4. Skema Sertifikasi Guru Tahfizh Al-Qur'an *Mubtadi* (Muda)

Syarat untuk dapat mengikuti sertifikasi pada skema ini adalah peserta memiliki hafalan minimal 10 juz, yang dibuktikan dengan Surat Keterangan atau Ijazah Al-Qur'an, atau Syahadah Al-Qur'an.

Adapun standar kompetensi yang harus dikuasai pada skema sertifikasi guru tahfizh Al-Qur'an tingkat *mubtadi* ini adalah sebagai berikut:⁴⁵

No.	Kode Unit	Judul Unit Kompetensi
1	DQ.SKK-K. Tahfizh01.1	Melafalkan sebagian hafalan Al-Qur'an juz 1 sampai juz 10 dengan fasih dan mutqin.
2	DQ.SKK-K. Tahfizh01.2	Menjelaskan tentang Makharij Al-Huruf.
3	DQ.SKK-K. Tahfizh01.3	Menjelaskan tentang Sifat Al-Huruf.
4	DQ.SKK-K. Tahfizh01.4	Menjelaskan tentang mad <i>thabi'i</i> dan contohnya.
5	DQ.SKK-K. Tahfizh01.5	Menjelaskan tentang mad <i>badal</i> dan contohnya.
6	DQ.SKK-K. Tahfizh01.6	Menjelaskan tentang mad <i>'iwadh</i> dan contohnya.
7	DQ.SKK-K. Tahfizh01.7	Menjelaskan tentang mad <i>tamkin</i> dan contohnya.

⁴⁵ Kompilasi Skema Sertifikasi LSP Daarul Qur'an tahun 2020.

8	DQ.SKK-K. Tahfizh01.8	Menjelaskan tentang mad shilah qoshiroh dan contohnya.
9	DQ.SKK-K. Tahfizh01.9	Menjelaskan tentang mad shilah thowilah dan contohnya.
10	DQ.SKK-K. Tahfizh01.10	Menjelaskan tentang mad wajib muttashil dan contohnya.
11	DQ.SKK-K. Tahfizh01.11	Menjelaskan tentang mad jaiz munfashil dan contohnya.
12	DQ.SKK-K. Tahfizh01.12	Menjelaskan tentang mad 'aridh lissukun (termasuk mad liin) dan contohnya.
13	DQ.SKK-K. Tahfizh01.13	Menjelaskan tentang mad lazim mutsaqqol kalimi dan contohnya.
14	DQ.SKK-K. Tahfizh01.14	Menjelaskan tentang mad lazim mukhoffaf kalimi dan contohnya.
15	DQ.SKK-K. Tahfizh01.15	Menjelaskan fawatihussuwar dalam Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid mad lazim mutsaqqol harfi.
16	DQ.SKK-K. Tahfizh01.16	Menjelaskan fawatihussuwar dalam Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid mad lazim mukhoffaf harfi.
17	DQ.SKK-K. Tahfizh01.17	Menjelaskan tentang mad farq dan contohnya.
18	DQ.SKK-K. Tahfizh01.18	Menjelaskan tentang ro tafkhim dan contohnya.
19	DQ.SKK-K. Tahfizh01.19	Menjelaskan tentang ro tarqiq dan contohnya.
20	DQ.SKK-K. Tahfizh01.20	Menjelaskan dan memberikan contoh-contoh waqof Ikhtibari, Idhthirori, Intizhari, dan Ikhtiyari.

21	DQ.SKK-K. Tahfizh01.21	Menjelaskan dan memberikan contoh-contoh waqof tam, Kafi, Hasan dan Qobih.
22	DQ.SKK-K. Tahfizh01.22	Menjelaskan dan memberikan contoh-contoh gharoib al-qiraah (Imalah, Isymam, Tashil, Saktah, wakaf dengan Roum dan Isymam)
23	DQ.SKK-K. Tahfizh01.23	Membaca gharoib dan musykilat al-qiraah berikut ketika waqaf dan washol: (أَنَا، لِكِنَّا، الظُّنُونَا، الرَّسُولَا، السَّيِّئَلَا)، سَلَا سَلَا، قَوَارِيرَا ﴿قَوَارِيرَا، ثَمُودَا، (لِشَايِيءٍ، لَا تَيْئَسُوا، لَا يَايئَسُ، أَفَلَمْ يَأْيئَسِ، لَا أَدْبَجْتَهُ، وَجَائِيءٍ، وَمَلَائِهِ، وَمَلَائِهِمْ)، (مَائَةٌ، مَائَةٌ، مَائَةٌ، مَائَةٌ، مَائَةٌ، مَائَتَيْنِ)، (لِتَشَلُّوا، لِيَرْبُؤَا، لِيَبْلُؤَا، وَتَبْلُؤَا، لَنْ نَدْعُوَا)، (يَرْضَهُ لَكُمْ، نَفَقَهُ كَثِيرًا، وَمَا أَنْسَانِيَهُ إِلَّا الشَّيْطَانُ، فِيهِ مُهَانًا، يَثْسُ الْإِسْمُ.
24	DQ.SKK-K. Tahfizh01.24	Membaca ibtida' pada kalimat yang dimulai dengan hamzah washol contoh-contoh berikut: <small>الْثَوْنِ، اَوْسِن</small>
25	DQ.SKK-K. Tahfizh01.25	Mampu menyambungkan kalimat bertanwin dengan hamzah washol contoh-contoh berikut: أَحَدٌ ﴿اللَّهُ الصَّمَدُ، خَيْرًا الْوَصِيَّةُ، مَثَلًا الْحَمْدُ لِلَّهِ، مُبِينٍ ﴿اِقْتُلُوا
26	DQ.SKK-K. Tahfizh01.26	Mampu mengidentifikasi kalimat-kalimat yang dibaca tashil. Contoh: <small>أَعْجَمِي</small>
27	DQ.SKK-K. Tahfizh01.28	Melafalkan bacaan Al-Qur'an dengan tartil (tahqiq, tadwir dan hadar).

5. Skema Sertifikasi Guru Tahfizh Al-Qur'an Mutawassit (Madya)

Syarat untuk dapat mengikuti sertifikasi pada skema ini adalah peserta memiliki hafalan minimal 20 juz, yang dibuktikan dengan Surat Keterangan atau Ijazah Al-Qur'an, atau Syahadah Al-Qur'an.

Adapun standar kompetensi yang harus dikuasai pada skema sertifikasi guru tahfizh Al-Qur'an tingkat mutawasssit atau madya ini adalah sebagai berikut:⁴⁶

No.	Kode Unit	Judul Unit Kompetensi
1	DQ.SKK-K. Tahfizh02.1	Melafalkan sebagian hafalan Al-Qur'an juz 1 sampai juz 20 dengan fasih dan mutqin.
2	DQ.SKK-K. Tahfizh02.2	Menjelaskan tentang makharij al-huruf.
3	DQ.SKK-K. Tahfizh02.3	Menjelaskan tentang sifat al-huru.f
4	DQ.SKK-K. Tahfizh02.4	Menjelaskan tentang mad thabi'i dan contohnya.
5	DQ.SKK-K. Tahfizh02.5	Menjelaskan tentang mad badal dan contohnya.
6	DQ.SKK-K. Tahfizh02.6	Menjelaskan tentang mad 'iwadh dan contohnya.
7	DQ.SKK-K. Tahfizh02.7	Menjelaskan tentang mad tamkin dan contohnya.
8	DQ.SKK-K. Tahfizh02.8	Menjelaskan tentang mad silah qoshiroh dan contohnya.
9	DQ.SKK-K. Tahfizh02.9	Menjelaskan tentang mad shilah thowilah dan contohnya.
10	DQ.SKK-K. Tahfizh02.10	Menjelaskan tentang mad wajib muttashil dan contohnya.
11	DQ.SKK-K. Tahfizh02.11	Menjelaskan tentang mad jaiz munfashil dan contohnya.

⁴⁶ Kompilasi Skema Sertifikasi LSP Daarul Qur'an tahun 2020.

12	DQ.SKK-K. Tahfizh02.12	Menjelaskan tentang mad ‘aridh lissukun (termasuk mad liin) dan contohnya.
13	DQ.SKK-K. Tahfizh02.13	Menjelaskan tentang mad lazim mutsaqqol kalimi dan contohnya.
14	DQ.SKK-K. Tahfizh02.14	Menjelaskan tentang mad lazim mukhoffaf kalimi dan contohnya.
15	DQ.SKK-K. Tahfizh02.15	Menjelaskan fawatihussuwar dalam Al-Qur’an dengan menerapkan materi tajwid mad lazim mutsaqqol harfi.
16	DQ.SKK-K. Tahfizh02.16	Menjelaskan fawatihussuwar dalam Al-Qur’an dengan menerapkan materi tajwid mad lazim mukhoffaf harfi.
17	DQ.SKK-K. Tahfizh02.17	Menjelaskan tentang mad farq dan contohnya.
18	DQ.SKK-K. Tahfizh02.18	Menjelaskan tentang ro tafkhim dan contohnya.
19	DQ.SKK-K. Tahfizh02.19	Menjelaskan tentang ro tarqiq dan contohnya.
20	DQ.SKK-K. Tahfizh02.20	Menjelaskan dan memberikan contoh-contoh waqof Ikhtibari, Idhthirori, Intizhari, dan Ikhtiyari.
21	DQ.SKK-K. Tahfizh02.21	Menjelaskan dan memberikan contoh-contoh waqof tam, Kafi, Hasan dan Qobih.
22	DQ.SKK-K. Tahfizh02.22	Menjelaskan dan memberikan contoh-contoh gharoib al-qiraah (Imalah, Isymam, Tashil, Saktah, wakaf dengan Roum dan Isymam)
23	DQ.SKK-K. Tahfizh02.23	Membaca gharoib dan musykilat al-qiraah berikut ketika waqaf dan washol: (أَنَا، لَكِنَّا، الظُّنُونَا، الرَّسُولَا، السَّيِّلَا)، سَلَايِلَا،

		قَوَارِيرًا ﴿قَوَارِيرًا، ثَمُودًا، (لِشَايٍ، لَا تَيْئَسُوا، لَا يَأْتِسُ، أَفَلَمْ يَأْتِسْ، لَأَأَذْجَنَّهُ، وَجَائِيَّ، وَمَلَاهِيهِ، وَمَلَاهِيمُ)، (مِائَةٌ، مِائَةٌ، مِائَةٌ، مِائَةٌ، مِائَتَيْنِ)، (لِتَتَلَّوْا، لِيَرْبُؤَا، لِيَبْلُؤَا، وَنَبْلُؤَا، لَنْ نَدْعُوَا)، (يَرْضَهُ لَكُمْ، نَفَقَهُ كَثِيرًا، وَمَا أُنْسَانِيهِ إِلَّا الشَّيْطَانُ، فِيهِ مُهَانًا، بِئْسَ الْإِسْمُ.
24	DQ.SKK-K. Tahfizh02.24	Membaca ibtida' pada kalimat yang dimulai dengan hamzah washol contoh-contoh berikut: اؤْتَمَن ائْتُونِي.
25	DQ.SKK-K. Tahfizh02.25	Mampu menyambungkan kalimat bertanwin dengan hamzah washol contoh-contoh berikut: أَحَدٌ ﴿اللَّهُ الصَّمَدُ، خَيْرًا الْوَصِيَّةُ، مَثَلًا الْحَمْدُ لِلَّهِ، مُبِينٍ ﴿اَقْتُلُوا
26	DQ.SKK-K. Tahfizh02.26	Mampu mengidentifikasi kalimat-kalimat yang dibaca tashil . Contoh: أَأَجْمِي
27	DQ.SKK-K. Tahfizh02.28	Melafalkan bacaan Al-Qur'an dengan tartil (tahqiq, tadwir dan hadar).

6. Skema Sertifikasi Guru Tahfizh Al-Qur'an *Mahir* (Ahli)

Syarat untuk dapat mengikuti sertifikasi pada skema ini adalah peserta memiliki hafalan 30 juz, yang dibuktikan dengan Surat Keterangan atau Ijazah Al-Qur'an, atau Syahadah Al-Qur'an.

Adapun standar kompetensi yang harus dikuasai pada skema sertifikasi guru tahfizh Al-Qur'an tingkat *mahir* atau ahli ini adalah sebagai berikut.⁴⁷

⁴⁷ Kompilasi Skema Sertifikasi LSP Daarul Qur'an tahun 2020.

No.	Kode Unit	Judul Unit Kompetensi
1	DQ.SKK-K. Tahfizh03.1	Melafalkan sebagian hafalan Al-Qur'an juz 1 sampai juz 30 dengan fasih dan mutqin.
2	DQ.SKK-K. Tahfizh03.2	Menjelaskan tentang makharij al-huruf.
3	DQ.SKK-K. Tahfizh03.3	Menjelaskan tentang sifat al-huruf.
4	DQ.SKK-K. Tahfizh03.4	Menjelaskan tentang mad thabi'i dan contohnya.
5	DQ.SKK-K. Tahfizh03.5	Menjelaskan tentang mad badal dan contohnya.
6	DQ.SKK-K. Tahfizh03.6	Menjelaskan tentang mad 'iwadh dan contohnya.
7	DQ.SKK-K. Tahfizh03.7	Menjelaskan tentang mad tamkin dan contohnya.
8	DQ.SKK-K. Tahfizh03.8	Menjelaskan tentang mad shilah qoshiroh dan contohnya.
9	DQ.SKK-K. Tahfizh03.9	Menjelaskan tentang mad shilah thowilah dan contohnya
10	DQ.SKK-K. Tahfizh03.10	Menjelaskan tentang mad wajib muttashil dan contohnya
11	DQ.SKK-K. Tahfizh03.11	Menjelaskan tentang mad jaiz munfashil dan contohnya
12	DQ.SKK-K. Tahfizh03.12	Menjelaskan tentang mad 'aridh lissukun (termasuk mad liin) dan contohnya.
13	DQ.SKK-K. Tahfizh03.13	Menjelaskan tentang mad lazim mutsaqqol kalimi dan contohnya.

14	DQ.SKK-K. Tahfizh03.14	Menjelaskan tentang mad lazim mukhoffaf kalimi dan contohnya.
15	DQ.SKK-K. Tahfizh03.15	Menjelaskan fawatihussuwar dalam Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid mad lazim mutsaqqol harfi.
16	DQ.SKK-K. Tahfizh03.16	Menjelaskan fawatihussuwar dalam Al-Qur'an dengan menerapkan materi tajwid mad lazim mukhoffaf harfi.
17	DQ.SKK-K. Tahfizh03.17	Menjelaskan tentang mad farq dan contohnya.
18	DQ.SKK-K. Tahfizh03.18	Menjelaskan tentang ro tafkhim dan contohnya
19	DQ.SKK-K. Tahfizh03.19	Menjelaskan tentang ro tarqiq dan contohnya
20	DQ.SKK-K. Tahfizh03.20	Menjelaskan dan memberikan contoh-contoh waqof Ikhtibari, Idhthirori, Intizhari, dan Ikhtiyari.
21	DQ.SKK-K. Tahfizh03.21	Menjelaskan dan memberikan contoh-contoh waqof tam, Kafi, Hasan dan Qobih.
22	DQ.SKK-K. Tahfizh03.22	Menjelaskan dan memberikan contoh-contoh gharoib al-qiraah (Imalah, Isyam, Tashil, Saktah, wakaf dengan Roum dan Isyam)
23	DQ.SKK-K. Tahfizh03.23	<p>Membaca gharoib dan musykilat al-qiraah berikut ketika waqaf dan washol:</p> <p>(أَنَا، لَكِنَّا، الظُّنُونَا، الرَّسُولَا، السَّبِيلَا)، سَلَا سَلَا، قَوَارِيرَا ﴿١٠﴾ قَوَارِيرَا، ثَمُودَا، (لِشَايِيءٍ، لَا تَيَسُّوَا، لَا يَأْتِسُّ، أَفَلَمْ يَأْتِسِّسْ، لَأَازْبَحْتَهُ، وَجَائِيءَ، وَمَلَايِهِ، وَمَلَاهِمُ)، (مِائَةٌ، مِائَةٌ، مِائَةٌ، مِائَةٌ، مِائَةٌ، مِائَتَيْنِ)، (لِتَتَلُّوَا، لِيَرْبُوَا، لِيَبْلُوَا، وَنَبْلُوَا، لَنْ نَدْعُوَا)، (يَرْضُهُ لَكُمْ، نَفَقَهُ كَثِيرًا، وَمَا أُنْسَانِيهِ إِلَّا الشَّيْطَانُ، فِيهِ مُهَانَا، يَنْسُ الْإِسْمُ.</p>

24	DQ.SKK-K. Tahfizh03.24	Membaca ibtida' pada kalimat yang dimulai dengan hamzah washol contoh-contoh berikut: اَتْتَوْنِي. اَوْتَمَن
25	DQ.SKK-K. Tahfizh03.25	Mampu menyambungkan kalimat bertanwin dengan hamzah washol contoh-contoh berikut: أَحَدٌ ﴿اللَّهُ الصَّمَدُ، خَيْرًا الْوَصِيَّةُ، مَثَلًا الْحَمْدُ لَهُ، مُبِينٌ ﴿اِقْتُلُوا
26	DQ.SKK-K. Tahfizh03.26	kalimat- mengidentifikasi Mampu dibaca tashil. Contoh: yang kalimat أَعْجَبِي
27	DQ.SKK-K. Tahfizh03.28	Melafalkan bacaan Al-Qur'an dengan tartil (tahqiq, tawdir dan hadar).

Setiap kompetensi sebagaimana tersebut pada setiap skema di atas, merupakan alat ukur kompetensi guru tahfizh Daarul Qur'an. Kompetensi tersebut adalah yang harus dikuasai oleh guru tahfizh pada setiap tingkatannya. Seorang guru tahfizh dapat langsung mengikuti sertifikasi pada skema yang tinggi, selama dia telah mempelajari semua unit kompetensi yang disyaratkan pada skema tersebut. Namun berdasar hasil wawancara dengan guru tahfizh Daarul Qur'an, mereka merasa akan memilih skema sertifikasi yang dasar lebih dahulu. Pilihan ini mereka ambil untuk memastikan semua tahapan kompetensi yang ada dapat mereka lalui dengan baik. Selain itu, kesiapan para guru mengikuti program sertifikasi juga sangat berkaitan dengan materi pembelajaran yang dilangsungkan di Markaz. Sehingga tak dapat dipisahkan antara program pengembangan Markaz yang fokus pada pemberian bimbingan serta pengajaran, dan program LSP Daarul Qur'an yang fokus pada penilaian akhir terhadap kompetensi guru tahfizh Daarul Qur'an.

Kebijakan lembaga yang mengharuskan semua guru tahfizh mengikuti sertifikasi adalah instrumen untuk mengembangkan kompetensi guru tahfizh yang ada. Kebijakan ini juga mendapat persetujuan dari seluruh guru tahfih Daarul Qur'an. Persetujuan ini misalnya disampaikan oleh guru tahfizh bernama Ustad Ahmad Faiz. Ia menyambut baik program sertifikasi yang diputuskan lembaga. Ia menilai bahwa sudah saatnya guru Al-Qur'an, sebagai yang mengajarkan Al-Qur'an kepada para santri, harus dipastikan kompetensinya. Selain memberi persetujuan, Ahmad Faiz juga memberi catatan bahwa program sertifikasi guru tahfizh akan sukses jika program yang dilaksanakan Markaz berjalan dengan sukses. Oleh karena, titik

pangkal dari pengembangan guru tahfizh di Daarul Qur'an adalah Markaz dan diakhiri oleh program sertifikasi sebagai penilaian akhirnya.

Secara lebih lugas, program pengembangan SDM guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an dapat dideskripsikan melalui bagan berikut:

No	Nama Program	Tahap	Kegiatan	Materi	Durasi	Keterangan
1	<i>Tashih Tilawah</i>	<i>Pertama</i>	<i>Talqin Jama'i</i>	Surat Al-Fatihah dan An-Naas sampai Al-A'la	1 bulan	Durasi waktu dapat ditambah, hingga semua peserta tuntas. Jika Lulus lanjut ke tahap II. Jika tidak lulus mengulangi tahap I
			<i>Talqin fardiydan tasmi' hafalan</i>	Juz 30		
			Akhlak (1)	Bab Ikhlas dan Amanah		
			Tajwid (1)	Ta'awwudz, Basmalah, Ahkamun Nun Sukun dan Tanwin, Ahkam Mim Sukun		
			<i>Idarat al-Halaqah (Manajemen Halaqah)</i>	Makna dan sejarah halaqah Al-Qur'an		
			<i>Ikhtibar (Evaluasi)</i>	Juz 30		
		<i>Kedua</i>	<i>Talqin Jama'i</i>	Surat Al-Mulk – Al-Mursalat	1 bulan	Durasi waktu dapat ditambah, hingga semua peserta tuntas. Jika Lulus lanjut ke tahap III.
			<i>Talqin fardi dan tasmi' hafalan</i>	Juz 29		
			Akhlak (2)	Rendah hati, lembut.		
			Tajwid (2)	Makharijul Huruf dan Sifat-sifat huruf		
			Metode Pembelajaran Al-Qur'an	Pembelajaran Al-Qur'an jaman Nabi		

			<i>Ikhtibar</i> (Evaluasi)	Juz 29		Jika tidak lulus mengulangi tahap II
		Ketiga	<i>Talqin Jama'i</i>	Q.S. Al-Mujadilah – Q.S. At-Tahrim	1 bulan	Durasi waktu dapat ditambah, hingga semua peserta tuntas. Jika Lulus lanjut ke Program Lanjut. Jika tidak lulus mengulangi tahap III
			<i>Talqin fardi</i> dan <i>tasmi'</i> hafalan	Juz 28		
			Akhlak (3)	Sabar		
			Tajwid (3)	<i>Al-Mudud</i> + <i>al-Waqfu wal-Ibtida</i>		
			Metode Tadabbur Al-Qur'an	Dasar-dasar Tadabbur Al-Qur'an		
			<i>Ikhtibar</i> (Evaluasi)	Juz 28		
2	<i>Itqan Al-Hifzh</i>	Pertama	Dawrah Tajwidiyyah Klasikal	<i>Ketentuan iltiqa al-harfain</i>	2 jam	Durasi waktu dapat ditambah, hingga semua peserta tuntas. Jika Lulus lanjut ke Program Lanjut. Jika
				<i>Ahkam al-Mudud</i>	3 jam	
				<i>Itmam Al-Harakah</i>	2 jam	
				<i>as-Sukun fil-Kalimat aw Kalimatain</i>	1 jam	
				<i>Al-Alifu as-Sab'i</i>	1 jam	
				<i>Ahkam Dhad</i> dan <i>Dzha</i>	2 jam	
				<i>Ketentuan Maqthu</i> dan <i>Mawshul</i>	2 jam	
				<i>Ahkamu Ta</i>	3 jam	

		<i>Hamzatu al-Qatha'</i>	2 jam	tidak lulus mengulangi.
		<i>Raum dan Isymam</i>	2 jam	
		<i>Nabr fi tilawah</i>	1 jam	
	<i>Ikhtibar (Evaluasi)</i>	Semua materi <i>dawrah</i>		
Kedua	<i>Tasmi (Membacakan) Hafalan</i>	<i>Tasmi hafalan 5 juz (Juz 1-5)</i>	4 bulan	Durasi waktu dapat ditambah, hingga tuntas. Jika lulus maka materi dilanjutkan. Jika tidak lulus mengulang.
	<i>Ikhtibar (Evaluasi)</i>	5 juz yang telah selesai <i>tasmi'</i>		
	<i>Tasmi (Membacakan) Hafalan</i>	<i>Tasmi hafalan 5 juz (Juz 6-10)</i>	4 bulan	
	<i>Ikhtibar (Evaluasi)</i>	5 juz yang telah selesai <i>tasmi'</i>		
	<i>Tasmi (Membacakan) Hafalan</i>	<i>Tasmi hafalan 5 juz (Juz 11-15)</i>	4 bulan	
	<i>Ikhtibar (Evaluasi)</i>	5 juz yang telah selesai <i>tasmi'</i>		
	<i>Tasmi (Membacakan) Hafalan</i>	<i>Tasmi hafalan 5 juz (Juz 16-20)</i>	4 bulan	
	<i>Ikhtibar (Evaluasi)</i>	5 juz yang telah selesai <i>tasmi'</i>		
	<i>Tasmi (Membacakan) Hafalan</i>	<i>Tasmi hafalan 5 juz (Juz 21-25)</i>	4 bulan	
	<i>Ikhtibar (Evaluasi)</i>	5 juz yang telah selesai <i>tasmi'</i>		
	<i>Tasmi (Membacakan) Hafalan</i>	<i>Tasmi hafalan 5 juz (Juz 26-30)</i>	4 bulan	
	<i>Ikhtibar (Evaluasi)</i>	5 juz yang telah selesai <i>tasmi'</i>		

3	Akhdzu al-Ijazah (Program Ijazah sanad riwayat Hafs dari 'Ashim)	Pertama	<i>Itqan al-hifzh</i>	<i>Talaqqi</i> bacaan Al-Quran juz ke-30 dari lisan Syaikh Markaz secara bersama-sama (per kelas). Diteruskan ke surat Al-Baqarah dengan membacanya satu per satu. Lalu mengulanginya hingga 30 juz, secara baik dan lancar. Selain itu, kegiatan pada tahap ini juga dibarengi dengan pemberian materi hukum-hukum tajwid secara teoretis maupun praktis.	4 bulan	Durasi waktu dapat berubah sesuai dengan kesiapan dan kemampuan peserta.
		Kedua	<i>Mukatstsaf</i> (Intensif)	Membaca surat Ali Imron sampai An-Nisa' dengan mengikuti bacaan Syaikh Markaz secara satu per satu. Kemudian mengulanginya terus-menerus.	1 bulan	
		Ketiga	<i>Akhdzu al-Ijazah</i>	Membaca hafalan Al-Quran lengkap 30 juz di depan Syaikh Markaz dan <i>Manzhumah Jazariyah</i> .	4 bulan	
			<i>Ikhtibar</i> (Evaluasi)	<i>Tasmi</i> 30 Juz	1-3 pertemuan	Jika lulus, mendapat Ijazah sanad. Jika belum lulus mengulang.

		<i>Keempat</i>	<i>Tadrib al-Mu'allim</i> (Pelatihan Guru)	Adab Penghafal Al Quran	5 jam	Materi ini tidak ada evaluasi khusus.
				Menejemen Mengajar halaqah Al-Quran	3 jam	
				Metodologi Pengajaran	3 jam	
				Kisi-kisi Tadabbur Al Quran	3 jam	
4	<i>Akhdzu al-Ijazah bil-Qira'at</i> (Program Ijazah sanad ragam qiraat)	<i>Pertama</i>	Program Ijazah <i>Qiraat Sab'ah</i>	Membacakan hafalan Al-Qur'an 30 Juz dengan 7 ragam qiraat.	1 tahun	Durasi dapat disesuaikan.
				Penguasaan kitab <i>Hirzu al-Amani</i> (Nazhm Syatibiyyah)		Materi ini tidak dilakukan evaluasi khusus.
		<i>Kedua</i>	Program Ijazah <i>Qiraat 'Asyrah</i>	Membacakan hafalan Al-Qur'an 30 Juz dengan 10 ragam qiraat.	1 tahun	Durasi dapat disesuaikan.
				Penguasaan kitab <i>Durrat al-Mudhiyah</i>		Materi ini tidak dilakukan evaluasi khusus.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kebijakan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang dalam rangka pengembangan SDM guru tahfizh adalah dengan mendirikan unit kerja khusus bernama *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an. Lembaga inilah yang secara teknis melakukan pengembangan guru tahfizh, dengan titik tekan pada penjagaan atas tradisi sanad Al-Qur'an.
2. Program pengembangan SDM guru tahfizh yang dilakukan oleh *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an dilaksanakan dengan tahap-tahap berikut:
 - a. *Tashih tilawah* dan *Itqan al-hifzh*; berisi program yang fokus pada bimbingan perbaikan bacaan Al-Qur'an dan penguatan hafalan Al-Qur'an guru tahfizh.
 - b. *Akhdzu al-Ijazah* qiraat Imam Hafs dari Imam 'Ashim. Program pada tahap guru tahfizh Daarul Qur'an mendapat bimbingan hingga mendapat ijazah sanad qiraat Imam 'Ashim riwayat Imam Hafs melalui jalan Imam Syatibi.
 - c. *Akhdzu al-Ijazah* ragam qiraat, baik tujuh qiraat maupun sepuluh qiraat.

3. Sebagai instrumen pengembangan SDM guru tahfiz lainnya adalah dengan melaksanakan program sertifikasi guru tahfiz, dan dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Daarul Qur'an. Program ini dimaksudkan untuk menilai secara obyektif dan akuntabel kompetensi semua guru tahfiz yang ada di seluruh unit pendidikan Daarul Qur'an.
4. LSP Daarul Qur'an megembangkan enam skema sertifikasi. Enam skema tersebut adalah:
 - a. Skema sertifikasi guru tahsin Al-Qur'an *mubtadi* (Muda).
 - b. Skema sertifikasi guru tahsin Al-Qur'an *mutawassit* (Madya).
 - c. Skema sertifikasi guru tahsin Al-Qur'an *mahir* (Ahli).
 - d. Skema sertifikasi guru tahfiz Al-Qur'an *mubtadi* (Muda).
 - e. Skema sertifikasi guru tahfiz Al-Qur'an *mutawassit* (Madya).
 - f. Skema sertifikasi guru tahfiz Al-Qur'an *mahir* (Ahli).

B. Implikasi Hasil Penelitian

1. Guru tahfiz memiliki keinginan untuk mengembangkan diri.
2. Guru tahfiz menyadari bahwa selaku guru Al-Qur'an harus benar-benar menguasai pembelajaran Al-Qur'an.
3. Kemampuan guru tahfiz dapat disebut semakin meningkat, baik kemampuan terkait hafalan Al-Qur'an, maupun kemampuan manajemen halakah.
4. Tercipta pergaulan yang lebih edukatif di antara para guru tahfiz.

C. Rekomendasi

1. Agar semua kebijakan atau tata aturan yang diberlakukan oleh lembaga dituangkan dalam dokumen resmi lembaga, semisal surat keputusan atau dalam bentuk dokumen resmi lainnya.
2. Agar dilakukan pengkajian secara komprehensif terkait *double job* yang disandang oleh beberapa personalia dalam struktur lembaga.
3. Agar dilakukan analisa jabatan dalam rangka menciptakan organisasi yang lebih efektif, efisien dan hemat.
4. Agar dilakukan upaya-upaya strategis dalam memaksimalkan peran para syaikh Markaz.

DAFTAR PUSTAKA

A. Rujukan Buku

- Abdullah, Sayyid Muhammad Wald, *Al-Sanad al-Qur'aniy: Dirasatan wa Ta'shil al-Sanad al-Syanqithi Namudzajan*, Libanon: Daar Kutub al-Ilmiyyah, 2011.
- Abdullah, Taufik (ed), *Sejarah Ummat Islam Indonesia*, Jakarta: Majelis Ulama Indonesia, 1991.
- Abdullah, Taufik, *Islam dan Masyarakat: pantulan sejara Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 1987.
- Abdurrahim, As-Sayyid Ahmad, *Al-Halaqaat al-Mudhiat min Silsilati Asanidi al-Qira'at*, Riyad: Al-Jam'iyyah al-Khairiyyah Li Tahfizh al-Qur'an al-Karim, 2002.
- Abdurrahim, As-Sayyid Ahmad, *Fitnatu al-Asanid wal Ijazat al-Quraniyyah*, Thanta: Daarusahabat lit Turats, 2011.
- Abdurrahman, Moeslim, *Islam Transformatif*, Jakarta: Penerbit Pustaka Firdaus.

- Akbar, Muh. Firyal dan Widya Kurniati Muhi, *Studi Evaluasi Kebijakan: evaluasi beberapa kebijakan di Indonesia*, Gorontalo: Ideas Publishing, 2018.
- al-Faruqi, Ismail Raji, *Islamisasi Pegetahuan*, terj. Oleh Anas Mahyidin, Bandung: Pustaka, 1982.
- Almasdi, Yusuf Suit, *Aspek Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Al-Mazru'i, Yasir Ibrahim, *Awdhohu al-Dalail fi Asanid al-Qiro'at*, Kuwait: Masyru' Ri'ayat Al-Qur'an Al-Karim, 2011.
- Ambary, Hasan Muarif, *Menemukan Peradaban: jejak arkeologis dan historis Islam Indonesia*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1998.
- An-Nabulsi, Muhammad Ratib, *Tafsir An-Nabulsi: Tadabburu Ayatillahi fin-Nafsi wal-Kawni wal-Hayat*, Jordan: Mu'assasah Al-Fursan, 2016, Jilid 7.
- Ardi, Didi Munadi, *Psikologi Dakwah*, Bandung: Mimbar Pustaka, 2015.
- ar-Razi, Muhammad ibn Abu Bakar ibn Abdul Qadir, *Mukhtar as-Shahah*, Beirut: Daar al-Kutub, 1994.
- Asrohah, Hanun, "Pelebagaan Pesantren: Asal Usul dan Perkembangan Pesantren di Jawa", *Disertasi*, Jakarta: Sekolah Pascasarjana, 2002.
- Asrohah, Hanun, *Sejarah Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos, 1999, hal. 139.
- As-Shobuni, Muhammad Ali, *At-Tibyan fi Ulumi Al-Qur'an*, Saudi Arabia: Daar As-Shobuni, 2003.
- At-Thabbari, Abu Ja'far Muhammad bin Jarir, *Jami'ul Bayan 'an Ta'wili Ayi Al-Qur'an: Tafsir At-Thabbari*, Kairo Mesir: Daarus-Salam, 2009.
- Aziz, Abdul dan Abdul Majid, *at-Tarbiyah wa Thuruq at-Tadris*, Kairo: Dar al-Ma'arif, 1982.
- Aziz, Abdul, dan Saefullah Ma'shum, *Karakteristik Pesantren di Indonesia, dalam Dinamika Pesantren*, Depok: Yayasan Al-Hamidiyah & Yayasan Saefuddin Zuhri, 1998.

- Azizy, Qodri A. *Memberdayakan Pesantren dan Madrasah, dalam Dinamika Pesantren dan Madrasah*, Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2002.
- Azra, Azyumardi, *Jaringan Ulama Timur Tengah dan Kepulauan Nusantara Abad XVII-XVIII: Akar Pembaruan Islam Indonesia*, Jakarta: Prenada Madia, 2005.
- Azra, Azyumardi, *Pesantren: kontinuitas dan perubahan, Pengantar dalam Nurcholish Madjid, Bilik-Bilik Pesantren: sebuah potret perjalanan*, Jakarta: Paramadina, 1997.
- Azyumardi Azra, *Esei-esei Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos, 1998.
- Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010.
- Balai Litbang Depag RI, *Membumikan Peradaban Tahfizh Al-Qur'an*, Jakarta: Balai Litbang Depag RI, 2015.
- Baqazi, Muhammad bin Ahmad, *Taqwim Tharaiq at-Ta'lim fil Halaqaat al-Qur'aniyyah wa atsaruha at-Tarbawi 'ala al-Mu'allimin*, Jeddah: Al-Hay'at al-Alamiyah Lil Kitab was Sunah, 2018.
- Baso, Ahmad, *Pesantren Studies 2a: buku II Kosmoplitanisme peradaban kaum santri di masa kolonial, Tangerang Selatan: Pustaka Afid*, 2015
- Birklan, Thomas A., *An Introduction to the Policy Process*, New York: M.E Sharpe Inc., Armonk. 2001.
- Bisyri, Muhammad, *Sanad Tradition and The Revitalization of Pesantren Science*, Makalah disampaikan dalam *International Conference on Pesantren Studies*, diselenggarakan oleh Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Republik Indonesia tahun 2018 di Yogyakarta.
- Bisyri, Muhammad, *Santri dan Perdamaian Dunia: Studi tentang Jejaring Santri Daarul Qur'an dan Perannya Dalam Membangun Perdamaian Dunia*, makalah disampaikan dalam Muktamar Pemikiran Santri Nusantara yang diselenggarakan oleh Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama RI di Pesantren As-Shiddiqiyah Jakarta, 27-29 September 2019.

- Bisyri, Muhammad, *Tradisi Sanad Al-Qur'an di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang*. Makalah disampaikan dalam *The 3th International Workshop on Islam Nusantara Research Methodology* di Universitas Yudharta Pasuruan Jawa Timur pada Nopember 2019.
- Bungin, M. Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*, Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2008.
- Creswell, John W. *Desain Penelitian: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: KIK Press, 2002.
- Creswell, John W. *Qualitative Inquiry: Choosing among Five Traditions*, USA: Sage Publications Inc, 1998.
- Daradjat, Zakiah, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Davis, William Werther Keith, *Human Resources and Personel. 5th edition*. New York: Mc Graw-Hill Book Company, 1996.
- De Cenzo, *Fundamental of Human Resource Management*. 10th edition. New Delhi: Prentice of India PVT, 2010.
- Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren Proyek Peningkatan Pendidikan Luar Sekolah pada Pondok Pesantren, *Pola Pengembangan Pondok Pesantren*, Jakarta: Departemen Agama RI, 2003.
- Departemen Agama RI, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Dirjen Binbaga, 1986.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Permata Puri Media, 2010.
- Dewantara, Ki Hajar, *Kerja Ki Hajar Dewantara: bagian pertama: pendidikan*, Yogyakarta: Madjelis Luhur Taman Siswa, 1962
- Dhobba', Muhammad Ali, *al-Idhoat fi Bayani Ushuli al-Qira'at*, Mesir: Maktabah Al-Azharyah lit-Turats, 1999.
- Dhofier, Zamakhsyari, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indoensia*, Jakarta: LP3ES, 2011.

- Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Dunn, William, *Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta : Gadjah Mada University. 2003.
- Edward, George III, *Public Policy Implementing*. London: Jai Press Inc. 1984.
- Effendi, Bahtiar, “Nilai-Nilai Kaum Santri”, dalam M. Dawam Raharjo (ed), *Pergulatan Dunia Pesantren: Membangun dari Bawah*, Jakarta: P3M, 1985.
- Fatah, Nanang, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012.
- Fauzi, M. Ihsan, *Cara Mudah Belajar HRD*, Surakarta: PT Era Intermedia, 2008.
- Fauzi, Mahfud, *Tahfizh Al-Qur'an: kurikulum dan manajemen pembelajaran di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang*, Tangerang: PSP Nusantara Press.
- Flippo, Edwin B. *Personal Management*. 6th Edition. International Student Edition. New York: Mc Graw-Hill Book Company, 1984.
- Gazpers, Vincent, *All In One Management Toolbook, Contoh Aplikasi pada Bisnis dan Industri Modern*. Jakarta: Penebar Swadaya, 2012.
- Geertz, Clifford, *Islam Observed*, New Heaven and London: Yale University Press, 1968.
- Gomez Meija, Balkin David B & Cardy Robert L. *Managing Human Resource*. 3rd Edition. London: Pretince Hall, 2001.
- Graaf, H.J. de dan Th. G. Th. Pigeaud, *Kerajaan-Kerajaan Islam Pertama di Jawa: Kajian Sejarah Politik Abad ke-15 dan 16*, terjemahan oleh Putaka Grafiti dan KITLV, Jakarta: Pustaka Grafiti, 1989, hal. 166.
- Gunawan, Ary H. *Kebijakan-Kebijakan pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Radar Jaya Offset, 1986.
- Hadis, Abdul dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.2012.

- Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hamidi, Sanusi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Handayani, Ratna, *Nilai Pemikiran Suzuki Shosan dan Ishida Baigan dalam Gemba Kaizen sebagai Pendekatan Akal Sehat, berbiaya Rendah pada Manajemen Jepang*. Jurnal Nihon Gakushuu-Journal of Japanese language and culture, Universitas Indonseia, 2005.
- Harrison, Rosemary, *Human Resource Management: Issues and Strategies*. Wokingham-England: Adison-Wesley Publication Corporation, 2000.
- Hasanuddin AF, *Perbedaan Qira'at dan Pengaruhnya Terhadap Istinbath Hukum Dalam Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.
- Hasbullah, *Kebijakan Pendidikan: dalam perspektif teori, aplikasi, dan kondisi objektif pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Hayat, ed. *Reformasi Kebijakan Publik Prespektif Makro dan Mikro*, Jakarta: Kencana 2018.
- Idawati, Khoirotul, *Pengembangan Teknik Menghafal Al-Qur'an Model File Komputer*, Disertasi UIN Sunan Ampel Surabaya tahun 2012.
- Ismail SM (Eds), *Paradigma Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001.
- Ivancevich, J.M., *Human Recourse Management*, Singapore: McGraw-Hill, 1995.
- J. C. van Leur, *Indonesian Trade and Society*, Bandung: Sumur Bandung, 1960.
- J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2008.
- Jack Rabin, *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*, Taylor & Francis Group, LLC USA, 2005.

- Jacques Delors, *Learning: The Treasure Within the Report To UNESCO of International Commission For The twenty First Century*, Paris: UNESCO, 1996.
- Jamil Suprihatiningkrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.2014.
- Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Juran, Joseph M. & Godfrey, A Blanton. 1999. *Juran Quality HandBook*. 5th Edition. New York: MC Graw-Hill Co.Inc, 1999.
- Karzoon, Anas Ahmad, *Washaya wa Fawaid li Hifzhi al-Qur'an al-Karim*, Jedah: al-Hay'at al-Alamiyyah li Tahfizh al-Karim, 2003.
- Koentjaningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- Kuntowijoyo, *Paradigm Islam: Interpretasi untuk Aksi*, Bandung: Mizan. 1991.
- L.W.C. van den Berg, "Het Mohammedaanshe Godsdiendonderwijs op Java en Madoera en de Daarbij Arabische Boeken", dalam TBG, XXI, 1886.
- Langgulung, Hasan, *Asas-Asas Pendidikan Islam*, Jakarta: Pustaka Al-Husna, 2003.
- Leimena, Vera, Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara), *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, 2016.
- M. Al-Burary dan Ahmad Nashir Budiman, *Islam Landasan Alternatif Administrasi Pembangunan*, Jakarta: CV. Rajawali Press, 1986.
- M.C. Ricklefs, *Sejarah Indonesia Modern 1200-2004*, Jakarta: Serambi Ilmu Semesta, 2001.
- MacKinnon, *The Politic of Education a Study of The Political Adminstraton of the Public School*, Toronto: University of Toronto Press, 1960.
- Madjid, Nurcholis, *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan*, Jakarta: Dian Rakyat, 1997.

- Mahmud Yunus, *Sejarah Pendidikan Islam Di Indonesia*, Jakarta: PT Hidakarya Agung, 1996.
- Maksum, *Madrasah. Sejarah Perkembangan*, Jakarta: Logos, 1999.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Manna' Qattan, *Mabahits fi Ulumul Qur'an*, Riyad: Mansyurat al-'Ashr alHadits.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi, 2001.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Masaaki Imai, *Kaizen*. Alih bahasa Kristianto Jaya Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 2005.
- Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan*, Jakarta, INK, 1995.
- Mastuki HS, *Kebangkitan Kelas Menengah Santri: dari tradisionalisme, liberalism, postradisionalisme hingga fundamentalisme*, Banten: Pustaka Dunia, 2010.
- Mazmanian, Daniel A. and Paul A. Sabatier, *Implementation and Public Policy*. USA: Scott Foresman and Company, 1983.
- Media Taman Siswa, Wasita, vol 1, No. 2, November 1928.
- Mihardja, Achdiat K. (pengumpul), *Polemik Kebudayaan*, Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya, 1986.
- Milkovich, George T & Boudreau, John W. *Human Resource Management*. 8th Edition. Chicago: Times Mirror Higher Education Group, Inc. Company, 1997.
- Moeloeng, Lexi J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005.
- Montgomery, Douglas, *Introduction To Statiscal Quality Control*. 6th Edition. USA : Jhon Willey and Sons, Inc, 2009.

- Muhadjir, Noeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendekatan Positivistik, Rasionalistik, Fenomenologik, dan Realisme Metaphisik: Telaah Studi Teks, dan Penelitian Agama*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996.
- Muhaimin dan Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam*, Jakarta: Tri Genda Karya, 1993.
- Mulkhan, Abdul Munir, *Runtuhnya Mitos Politik Santri*, Yogyakarta: Siperss, 1994.
- Mulyasa, E., *Menjadi Guru profesional, Menciptakan Pembelajaran Aktif, Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Rosda karya, 2003.
- Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Munthe, Bernawi, *Desain Pembelajaran*, Yogyakarta: Pustaka Insan Madani, 2009.
- Musfah, Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Nadler, Leonard, *Development Human Resources*. 8th Edition Texas: Gulf Publishing Co, 2007.
- Nafis, Muhammad Muntahibun, *Ilmu Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2011.
- Nakamura, Robert T. and Frank Smallwood, *The Politics of Policy Implementation*, New York: St. Martin Press, 1980.
- Nata, Abuddin, *Paradigma Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Grasindo Persada, 2001.
- Natsir, M., *Capita Selecta*, Jakarta: Bulan Bintang, 1973.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Noe, Raymond A., *Employee Training and Development*. New York: Mac-Graw Hill, 2005.

- Noer, Deliar, *Modernist Muslim Movement in Indonesia 1900-1942*, Oxford: Oxford University Press, 1973.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta, 2009.
- Nugroho, Riant, *Public Policy*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo, 2009.
- P. Westwood, *Learning and Learning Difficulties: A Handbook for Teachers*, Victoria: Australian Council for Educational Research (ACER), 2004.
- Panuju, Redi (ed), *Dr. Sutomo: Pahlawan Bangsa*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002.
- Permendiknas No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Guru
- Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008, hal. 198.
- R. J. Stenberg, *Four Alternative Futures for Education in The United States: It's Our Choice*, Amerika: School of Psychology Quarterly, 2003.
- R. Wayne Mondy, Noe Robert. M & Premeaux, Shane R. *Human Resource Management*. 7th Edition. London: Prentice Hall, 2000.
- Rahardjo, Mudjia, *Pemikiran Kebijakan Pendidikan Kontemporer*, Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Rahim, Husni, *Arah Baru Pendidikan Islam Di Indonesia*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2001.
- Ripley, Rendal B. and Grace A. Franklin, *Policy Implementation and Bureaucracy*. Chicago-Illionis: The Dorsey Press, 1986.
- Rivai Veithzal., Sagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Roqib, Moh. *Ilmu Pendidikan Islam*, Yogyakarta: LKiS, 2009.
- Ruky, Achmad S., *Sistem Manajemen Kinerja. Performance Management System. Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Cetakan ketiga. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004.

- S. O. Robson, *“Java at The Crossroads: Aspects of Javanese Cultural History in the 14th and 15th Centuries”* dalam *BKI*, Gravenhaage: Martinus Nijhoff, 1981.
- S.Q. Fatimi, *Islam Comes to Malaysia*, Singapura: Malaysian Sociological Institute, 1963. Juga disebutkan oleh Azyumardi Azra, *Jaringan Ulama Timur Tengah dan Kepulauan Nusantara Abad XVII-XVIII: akar pembaruan Islam Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2013, hal. 3-4.
- Sa'id, Labib, *al-Jam' u as-Sauty al-Awwal*, Kairo: Dar al-Kutub al-Arabi , t.t.
- Saleh, Abdurrahman, *Penyelenggaraan Madrasah: peraturan perundangan*, Jakarta: Dharma Bhakti, 1984.
- Saridjo, Marwan, *Sejarah Pondok Pesantren di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Dharma Bhakti, 1983.
- Schuler, R.S., Dowling, P.J., Smart J.P & Huber, V.L. 1992. *Human Resource Management in Australia*. 2 nd Edition. Sydney: Harper Educational, 1992.
- Shihab, M. Qurasih, *Tafsir Al-Misbah Vol 11*, Pisangan Ciputat: Lentera Hati, 2012.
- Siagian, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sikula, Andrew, *Personal Administration and Human Resources Management*. USA : A Willey Trans Co, 1981.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Siyadi, Yasir Muhammad, *Al-Ahkam al-Fiqhiyyah al-Muta'alliqat bi-Marakizi Ta'lim al-Qur'an al-Karim*, Jedah: Al-Hay'at al-Alamiyyah Lil Kitab was-Sunnah, 2018.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 1986.
- Soyomukti, Nurani, *Teori-teori Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2010.
- Steenbrink, Karel A. *Pesantren, Madrasah, Sekolah: pendidikan Islam dalam kurun modern*, Jakarta: LP3ES, 1986.

- Subarsono, *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Suharto, Edi, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, Bandung: PT Refika Aditama, 2014.
- Suprayogo, Imam, dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003.
- Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi*, Jakarta: Erlangga, 2013.
- Syagala, Syaiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Syaqaqi, Rihab Muhammad Mufid, *Hilyat at-Tilawah fi Tajwidi al-Qur'an*, Jedah: Al-Hay'at al'Alamiyyah lil Kitab Was Sunah, 2015.
- T. R. Dye, *Understanding Public Policy*, New Jersey: Englewood Cliffs, Printice Hall, 1981.
- Tafsir, Ahmad, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Tarmizi, *Rumah Tahfiz: sejarah, gerakan, dan dinamika membumikan tahfiz Al-Qur'an dari Yogyakarta*, Tangerang: DBN, 2020.
- Thahhan, Muhammad Mahmud, *Taisir Musthalahah al-Hadis*, Surabaya: Syirkah Bungkulu Indah, t.t..
- Tilaar, H.A.R dan Riant Nugroho, *Kebijakan Pendidikan: Pengantar Untuk Memahami Kebijakan Pendidikan dan kebijakan Pendidikan Sebagai Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Tjandrasasmita, Uka, *Sejarah Nasional Indonesia III*, Jakarta: Balai Pustaka, 1984, hal. 188-195.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 18 Tahun 2019 tentang Pesantren
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

- Usman, Moh. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- van Bruinessen, Martin, *Kitab Kuning: Pesantren dan Tarekat*, Bandung: Mizan, 1995.
- Wahab, Solichin A. *Analisis Kebijakan: dari formulasi ke implementasi kebijakan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1991.
- Wahid, Abdurrahman, *Menggerakkan Tradisi*, Yogyakarta: LKiS, 2010.
- Wahid, Abdurraman, *Prisma Pemikiran Gusdur*, Yogyakarta: LKiS, 1999.
- Wahyudi, Imam, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya, 2012.
- Wibawa, Samodra, dkk, *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994.
- William N. Dunn, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2018.
- Winarno, Budi, *Kebijakan Publik: teori, proses dan studi kasus*. Jakarta: CAPS.PT. Buku Seru, 2012.
- Yorder, Dale, *Personal Management and Industrial Relation*. New Delhi: Prentice of India Private Limited, 1981.
- Yuniarsih, Tuju & Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Yunus, Mahmud, *Sedjarah Pendidikan Islam*, Jakarta: Hidakarya Agung, 1989.
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zakaria, Abi al Husain ibn Faris Ibn, *Maqayis al Lughah*, Beirut: Dar al-Fikr, tt.
- Ziemek, Manfred, *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*, Jakarta: P3M, 1986.
- Zubaedi, *Pengembangan Masyarakat: Wacana dan Praktik*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.

Zuhri, Saifuddin, *Guruku Orang-Orang Dari Pesantren*, Yogyakarta: Pustaka Sastra LKiS, 2012.

B. Rujukan Artikel Jurnal

Akib, Haedar, *Implementasi Kebijakan: apa, mengapa, danbagaimana*, Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No. 1 Tahun 2010.

Geertz, Clifford, The Javanese Kyai: The Changing Role of A Cultural Broker, dalam *Comparative Studies in Society and History*, Vol. 2 (1959-1960), h: 236-238.

Ichwanudin, Muhammad dan Che Noraini Hasyim, *Relationship between Memorization Technique, Mastery of The Arabic Language and Understanding of The Quran*, dalam IIUM Journal Of Educational Studies, Vol. 2 Np. 2, Malaysia: IIUM Press, 2014.

M. Syatibi, Potret Lembaga Tahfizh DI Indoensia: studi tradisipembelajaran tahfizh, *SUHUF: Jurnal Kajian Al-Qur'an dan Kebudayaan*, Vol.1 Tahun 2008, Jakarta: Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an Indonesia.

Marhamah, Iyam, Sistem Dakwah Pondok Pesantren At-Tawazun dalam Mengatasi Problematika Santri, dalam *Jurnal Anida (Aktualisasi Nuansa Ilmu Dakwah)*, Volume 17, Nomor 2, Bandung: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2017.

Nashir, Ahmad dan Abdul Halib, "Sistem Pembinaan Halaqah Terhadap Kecerdasan Emosional Santri", *Jurnal Tarbawi Volume 1 No. 2*.

Shane Dawson dan Harry Hubbal, Curriculum Analytics: Application of Social Network Analysis for Improving Strategic Curriculum Decision Making in a Research-Intensive University Source, *The ISSOTL Journal Vol. 2 No. 2*, Calgary: University of Calgary, 2014, hal. 59-74.

Sofyan, Muhammad, *The Development of Tahfizh Qur'an Movement in The Reform Era in Indonesia*, Heritage of Nusantara: International Journal of Religious Literature and Heritage Volume 4 No. 1 Juni 2015.

Tamuri, Ab. Halim, Religious Education and Ethical Attitude of Muslim Adolescents In Malaysia, *Multicultural Education and Technology Journal Vol. 7 No. 4*, 2013, hal. 257-274.

C. Rujukan Surat Kabar

Harian Umum Kompas, Masykuri Abdillah, Status Pendidikan Pesantren dalam Sistem Pendidikan Nasional, *Kompas*, edisi 8 Juni 2001.

Harian Umum Republika Sabtu 15 Apr 2017 07:45 WIB

Harian Umum Republika, Kamis 25 Juli 2019, hal. 25 Kolom Didaktika.

Harian Umum Republika, *Perintis Pembelajaran Tahfizh di Indonesia*, edisi: Senin 10 Juli 2017.

D. Rujukan Dokumen

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, *Dokumen Dalil Markaz I'daad Mu'allimi al-Qur'an wa al-Ijazah bi al-Sanad*, Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang, 2018.

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, *Hasil evaluasi program tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, Markaz I'daad Mu'allimi al-Qur'an wa al-Ijazah bi al-Sanad*, Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang, 2018.

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, *Rencana Induk Pengembangan (RIP) Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an 2016-2020*.

Dokumen Bidang Penelitian dan Pengembangan Biro Tahfozh Daarul Qur'an tahun 2018.

Dokumen Biro Komunikasi dan Informasi Daarul Qur'an, *Profil Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an*

Dokumen *Dalil Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

Dokumen I'daad Sighor Putra Daarul Qur'an Tangerang Tahun Pelajaran 2019-2020.

Dokumen KB-TK Daarul Qur'an Tangerang tahun akademik 2019/2020

Dokumen Kegiatan Persiapan pendirian LSP Daarul Qur'an

Dokumen Kurikulum Akademik Biro Akademik dan Litbang Daarul Qur'an Tahun Pelajaran 2019-2020.

Dokumen Kurikulum Akademik Biro Akademik dan Litbang Daarul Qur'an Tahun Pelajaran 2019-2020.

Dokumen Kurikulum Pendidikan SMP-SMA Daarul Qur'an Tahun Pelajaran 2019-2020.

Dokumen Kurikulum Tahfizh Biro Tahfizh Daarul Qur'an Tahun Pelajaran 2019-2020.

Dokumen Kurikulum Tahfizh SD Daarul Qur'an Internasional Tahun Pelajaran 2019-2020.

Dokumen Kurikulum Tahfizh STMIK Antar Bangsa tahun Akademik 2019-2020.

Dokumen *Laiyah Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal Ijazah bis-Sanad* Daarul Qur'an tahun 2019

Dokumen *Mutaba'ah* Program *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an Wal-Ijazah bis-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang tahun 2019/2020.

Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Bandung Jawa Barat tahun akademik 2019/2020.

Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Banyuwangi Jawa Timur tahun akademik 2019/2020.

Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Cikarang Jawa Barat tahun akademik 2019/2020.

Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Jambi tahun akademik 2019/2020.

Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Karang Anyar Jawa Tengah tahun akademik 2019/2020.

Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Lampung tahun akademik 2019/2020.

Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Malang Jawa Timur tahun akademik 2019/2020.

Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Sragen Jawa Tengah tahun akademik 2019/2020.

Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Sukoharjo Jawa Tengah tahun akademik 2019/2020.

Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Surakarta Jawa Tengah tahun akademik 2019/2020.

Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tarakan Kalimantan Utara tahun akademik 2019/2020.

Dokumen Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Ungaran Jawa Tengah tahun akademik 2019/2020.

Dokumen tugas pokok dan fungsi Biro Tahfizh Daarul Qur'an tahun 2018.

Dokumentasi kegiatan Markaz dalam rentang waktu tahun 2018-2020.

Dokumentasi program *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad* Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.

Dokumentasi Sekretariat Yayasan Daarul Qur'an Indonesia

Kompilasi Skema Sertifikasi LSP Daarul Qur'an tahun 2020

Notulensi Rapat bersama Markaz dan seluruh guru tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang pada 20 Februari 2020.

Panduan Mutu Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Daarul Qur'an.

Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (p-BNSP) Nomor 201 Tahun 2014 tentang Pedoman Penilaian Kesesuaian – Persyaratan Umum Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

Rumah Tahfizh Center, *Profil Rumah Tahfizh Daarul Qur'an Tahun 2019*.

E. Rujukan Wawancara

Wawancara dengan Dr. Zaid bin Ali Abdullah al-Ghayli, Pembina Markaz, pada 10 April 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

Wawancara dengan Kepala Sekretariat *Markaz*, Ustad Hamzah Arafah pada 5 April 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

Wawancara dengan Kepala Sekretariat *Markaz*, Ustad Hamzah Arafah pada 5 April 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

Wawancara dengan Ketua Yayasan Daarul Qur'an Indonesia K.H. Ahmad Jamil pada 10 April 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

Wawancara dengan Muhammad Zuzali, Kepala Bagian Kepegawaian Daarul Qur'an pada 10 Mei 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.

Wawancara dengan Syaikh Ahma Samir Al-Kannash pada 06 Mei 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

Wawancara dengan Ustad Abdul Aziz, guru tahfizh Daarul Qur'an di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang pada 6 April 2020.

Wawancara dengan Ustad Asep Hidayat pada 20 April di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

Wawancara dengan Ustad Darsono pada 10 April 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

Wawancara dengan Ustad Faqih Sadam, guru tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an pada 20 Mei 2020.

Wawancara dengan Ustad Muhsinun, guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang pada 2 Maret 2020.

Wawancara dengan Ustad Nashori, guru tahfizh, pada 20 April di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

Wawancara dengan Ustad Saiful Bahri, Pengasuh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang pada 06 Mei 2020.

Wawancara dengan Ustadzah Hasanah pada 1 Mei di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang.

Wawancara dengan Wahyu Ibrahim, peserta program pengambilan sanad sepuluh qiraat, pada 10 Mei 2020 di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang.

DOKUMENTASI KEGIATAN MARKAZ DAN PELAKSANAAN PENELITIAN



(Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang –tampak muka)



(Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang –tampak dari dalam)



(Peresmian *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wal-Ijazah bis-Sanad* Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an oleh Sekretaris Jenderal Liga Muslim Dunia YM. Dr. Muhammad bin Abdul Karim Al-Isa, 18 Agustus 2017.



(Sekjen Liga Muslim Dunia, Dr. Muhammad Al-Isa menyimak tilawah Guru Tahfiz Daarul Qur'an)



(Sebagian Guru Tahfiz berpose di depan Gedung Markaz Daarul Qur'an)



(Pembukaan Program Rangkaian Dawroh dalam rangka Pengembangan Guru Tahfiz yang dilakukan oleh Markaz)



(Bimbingan Guru Tahfizh dengan Syaikh Markaz Ahmad Samir Al-Kannash)



(Bimbingan Guru Tahfizh dengan Syaikh Markaz Salim Shomlah Abdoh)



(Bimbingan Guru Tahfizh dengan Syaikh Markaz Abdurrahman Hamood)



(Bimbingan Guru Tahfizh dengan Syaikh Markaz Abdullah Syajarah)



(Pelaksanaan Ujian Guru Tahfizh oleh Syaikh Markaz)



(Pelaksanaan Ujian Guru Tahfizh oleh Syaikh Markaz)



(Pelaksanaan Ujian Guru Tahfizh oleh Syaikh Markaz)



(Pelaksanaan Ujian Guru Tahfizh oleh Syaikh Markaz)



(Pelaksanaan Ujian Guru Tahfizh oleh Syaikh Markaz)



(Koordinasi Pengembangan SDM Guru Tahfizh dengan Pengelola Rumah Tahfizh Center & Pesantren Takhassus Daarul Qur'an)



(Wawancara peneliti dengan Kepala Biro Tahfizh Daarul Qur'an)



(Wawancara peneliti dengan Pengurus Markaz)



(Wawancara peneliti dengan Pengurus Markaz)



(Dawroh Idarat Halaqah wa Thuruq Tadris/Diklat Manajemen Halakah dan Metode Pembelajaran Al-Qur'an bagi Guru Tahfiz oleh Markaz)



(Dawroh Ta'hil Mu'allimi Al-Qur'an Daarul Qur'an oleh Markaz/Diklat Pengembangan Guru Tahfiz Daarul Qur'an)



(Dawroh Ta'hil Mu'allimi Al-Qur'an Daarul Qur'an oleh Markaz/Diklat Pengembangan Guru Tahfiz Daarul Qur'an)



(Dawroh Ta'hil Mu'allimi Al-Qur'an Daarul Qur'an oleh Markaz/Diklat Pengembangan Guru Tahfiz Daarul Qur'an)



(Perumusan Standar Kompetensi Guru Al-Qur'an)



(Perumusan Standar Kompetensi Guru Al-Qur'an)

CURRICULUM VITAE

A. Data Diri

1. Nama lengkap : Muhammad Bisyri
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Tempat, tgl. Lahir : Brebes, 23 Juli 1984
4. Alamat : Jl. Srigading I Blok A-2 No. 2 Puspita Loka
BSD Serpong Tangerang Selatan Banten
5. Status Pernikahan : Sudah menikah
6. Nama Isteri : Dewi Setyaningsih
7. Anak : Zahra Saliha Muhammad (5 tahun)
8. Nomor HP : 0857 8889 0861 / 081310 919818
9. E-mail : m_bisyri_has@yahoo.com

B. Pendidikan Formal

1. Madrasah Ibtidaiyyah (MI) di Limbangan Losari Brebes (Lulus 1997) .
2. Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Limbangan Losari Brebes (Lulus 2000)
3. Madrasah Aliyah Al-Hikmah Benda Sirampog Brebes (Lulus 2003)
4. S-1 Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiya UIN Malang (Lulus 2008)
5. S-2 Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (2012-tidak selesai)
6. S-2 Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut PTIQ Jakarta (2018-2020).

C. Pendidikan Pesantren

1. Pesantren Yanabiul Hikmah Losari Brebes (1995–1998)
2. Pesantren Hidayatul Hannan Losari Brebes (1998–2000)
3. Pesantren Al-Hikmah Benda Sirampog Brebes (2000–2003)

D. Pengabdian

1. Pengajar Pondok Pesantren Daarul Ulumissyar'iyah Banyuasin Sumatera Selatan (2008-2011).
2. Wakil Kepala Madrasah Aliyah Daarul Ulumissyar'iyah Banyuasin (2008-2011).
3. Kepala Program Khusus Pengembangan Bahasa Asing (PKPBA) Pesantren Daarul Ulumissyar'iyah Banyuasin (2009-2011).
4. Pengajar Tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang (2012-2016)
5. Pengajar SMP dan SMA Daarul Qur'an Tangerang (2012-2016)
6. Sekretaris Biro Tahfizh Daarul Qur'an (2013-2017).
7. Kepala Bidang Tahfizh Fullday Daarul Qur'an (2017-2018)
8. Sekretaris Umum Himpunan Da'i Daarul Qur'an –HIPDAQU- (2017-sekarang)
9. Wakil Direktur *Markaz I'daad Mu'allimi Al-Qur'an wa Al-Ijazah bi al-Sanad* Daarul Qur'an (2018-sekarang).
10. Ketua Bidang Kerjasama Antar Lembaga DPP FKPQ (Forum Komunikasi Pendidikan Al-Qur'an), (2019-sekarang).
11. Ketua Program Tahfizh Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) Antra Bangsa Daarul Qur'an Tangerang (2019-sekarang).
12. Direktur Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Daarul Qur'an (2019-sekarang).

E. Partisipasi Kegiatan Ilmiah

1. Peserta *Dawrat al-Murabbi li Ta'hil al-Qaimin 'ala al-Muassasaati at-Ta'limiyyah* diselenggarakan oleh Bonyan Training Co. Ltd. Dengan asal peserta dari 14 negara. (Banten, 30 Juni – 12 Juli 2018).
2. Peserta Short Course Penelitian Kualitatif Etnografi

(Diselenggarakan oleh Komunitas Peneliti Eutenika Malang (Batu: Agustus 2019)

3. Narasumber Penguatan Kelembagaan Pendidikan Al-Qur'an, diselenggarakan oleh Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama RI (Bogor: April 2019).
4. Narasumber Workshop Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Al-Qur'an, diselenggarakan oleh Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama RI (Bandung: Juni 2019).
5. Narasumber Musyawarah Nasional Pendidikan Al-Qur'an, diselenggarakan oleh Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama RI (Bogor: September 2019).
6. Narasumber Halaqah Nasional Pendidikan Al-Qur'an, diselenggarakan oleh Bidang Diklat Masjid Istiqlal Jakarta (Jakarta: Nopember 2019).

F. Karya Tulis Ilmiah

1. Pengembangan Pendidikan Alternatif di Indonesia: studi tentang pendidikan berbasis komunitas SLTP Alternatif Qaryah Thayyibah Kalibening Salatiga (Skripsi UIN Malang tahun 2008).
2. Dinamika Politik Pendidikan Agama di Indonesia (Artikel dimuat dalam Jurnal Tarbiya FITK UIN Syarif Hidayatullah Jarata, 2015).
3. Kaidah DAQU: metode praktis membaca Al-Qur'an Daarul Qur'an (Diterbitkan oleh Penerbit Daarul Qur'an, 2017).
4. Sanad Tradition and The Revitalization of Pesantren Science, Malakah disampaikan dalam International Conference on Pesantren Studies, organized by Ministry of Religion Affair

(Yogyakarta: 2018).

5. Tradisi Sanad Al-Qur'an di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, Makalah disampaikan dalam The 3th International Workshop on Islam Nusantara Research Methodology, organized by LTN PWNJ Jawa Timur collaborated with Universitas Yudharta Pasuruan (Pasuruan, September 2019).
6. Santri and World Peace: the Study of Daarul Qur'an Santri Network and Its Role in World Peace Building. Makalah disampaikan dalam Muktamar Pemikiran Santri Nusantara. Diselenggarakan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia Cq. Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren (Jakarta, 2019).
7. Tradisi Sanad Al-Qur'an: Studi Pengembangan SDM Guru Tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Tangerang. Tesis pada Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta (2020).