

**IMPLEMENTASI *DIRECTING* PADA
PROGRAM TAHFIDHUL QUR'AN DI PONDOK
PESANTREN MAMBA'UL 'ULUM PANJUNAN
KEPUH KIRIMAN WARU SIDOARJO**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya untuk Memenuhi Persyaratan dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Strata Satu Sosial (S. Sos)



Oleh:

Bagoes Malik Alindra

B94216071

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
AMPEL
SURABAYA**

2019

LEMBAR PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bagoes Malik Alindra

NIM : B94216071

Prodi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa:

1. Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada lembaga manapun dengan tujuan mendapatkan gelar akademik.
2. Skripsi ini adalah murni hasil karya penulis secara mandiri dan bukan hasil dari plagiasi karya orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.
3. Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi, saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang berlaku.

Surabaya, 9 Desember 2019

Menyatakan,



Bagoes Malik Alindra)

NIM: B94216071

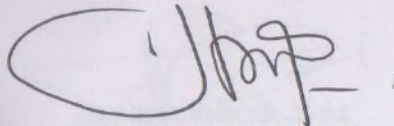
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bagoes Malik Alindra
NIM : B24216071
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : IMPLEMENTASI *DIRECTING* PADA
PROGRAM TAHFIDHUL QUR'AN DI PONDOK
PESANTREN MAMBA'UL 'ULUM PANJUNAN KEPUH
KIRIMAN WARU SIDOARJO

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing
Surabaya, 09 Desember 2019

Dosen Pembimbing



Dr. H. AH. Ali Arifin, M. M.
NIP: 196212141993031002

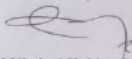
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI
Skripsi oleh Bagoes Malik Alindra telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Surabaya, 17 Desember 2019

Mengesahkan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Dekan



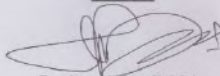
Dr. T. Sun. Halim, M.Ag
NIP. 1976307251991031003

Penguji 1



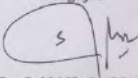
Ahmad Khoirul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003721001

Penguji 2



Bambang Subandi, M.Ag
NIP. 197403032000031001

Penguji 3



Dr. Sokhi Huda, M.Ag
NIP. 196701282003121001

Penguji 4



Airlangga Bramavudha, MM
NIP. 197912142011011005



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : BAGOES MALIK ALINDRA
NIM : B94216071
Fakultas/Jurusan : FDK/MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : bagusmalik312@gmail.com

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

IMPLEMENTASI *DIRECTING* PADA PROGRAM TAHFIDHUL QUR'AN DI PONDOK

PESANTREN MAMBA'UL 'ULUM PANJUNAN KEPUIH KIRIMAN WARU SIDOARJO

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 26 Desember 2019

Penulis

(Bagoes Malik Alindra)
saya terang dan tanda tangan

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Directing atau disebut juga *commanding* merupakan fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran-saran, perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas masing-masing bawahan untuk mencapai tujuan.¹ *Directing* atau pengarahan merupakan kegiatan organisasi dalam mengarahkan kepada tujuan. Melalui pengarahan, kegiatan-kegiatan organisasi menjadi lebih baik dalam pelaksanaannya. Dan melalui *directing* pula, segala sesuatu di organisasi menjadi mudah dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengarahan atau *directing* juga merupakan kegiatan yang berupa pemberian bimbingan atau petunjuk pada bawahan dalam melaksanakan dan mengusahakan tugas, agar tugas tersebut dapat menjadi satu kesatuan yang berkaitan, sehingga tujuan dapat tercapai secara efisien². Pengarahan harus dapat membimbing kinerja para bawahan. Serta, pengarahan yang diberikan harus menjadi motivasi yang baik, agar bawahan dapat menjalankan tugas yang sesuai dengan keinginan pimpinan. Jika *directing* mampu memberikan hasil yang baik, maka organisasi tersebut akan menjadi lebih maju dari waktu ke waktu. Proses pengarahan tersebut akan menunjukkan arah yang tepat bagi organisasi mencapai arah yang akan dituju. Maka dari itu, proses *directing* juga harus dipahami secara teliti, agar segala sesuatu yang diharapkan dapat diperoleh secara efektif, sehingga tugas-tugas yang diemban dapat disesuaikan dengan arah-arrah yang akan dituju.

¹ Anang Firmansyah, *Manajemen*, Jakarta: Qiara Media, 2019, hlm. 9.

² Setio Nugroho “*Manajemen Persatuan Renang Seluruh Indonesia Kabupaten Cilacap*”, (Vol 4 Nomor 2), hlm 250.

Dalam ruang lingkup organisasi, pemimpin harus bisa menggerakkan para bawahan. Di dalam proses tersebut, pemimpin harus mampu melaksanakan tugas-tugas yang sudah ditetapkan sebelumnya. Semua tokoh-tokoh pencetus manajemen memiliki alasan yang berbeda. Akan tetapi, mereka memiliki tujuan yang sama pula dalam manajemen sebagai pencapaian tujuan. Jika dimisalkan dalam fungsi manajemen yang disampaikan oleh George F. Terry, maka hal tersebut adalah fungsi *actuating*.³ *Actuating* adalah proses menggerakkan bawahan, agar bawahan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.⁴ Bila fungsi manajemen yang disampaikan oleh Luther Gullick, fungsi manajemen adalah POSDCRB, yaitu: *planning, organizing, staffing, directing, controlling, reporting, budgeting*.⁵ Walaupun fungsi-fungsi yang dicetuskan oleh para tokoh memiliki perbedaan, fungsi tersebut memiliki maksud yang sama dalam menggerakkan sebuah organisasi. Jika John F. Terry mengatakan *Actuating*, maka Luther mengatakan fungsi tersebut ke dalam istilah *directing*.

Directing atau pengarahan merupakan bagian yang sering dilupakan oleh pimpinan setiap organisasi. Saat ini, seseorang kurang memahami cara yang benar dalam memberikan instruksi. Mereka melakukan *directing* dengan sikap yang mereka anggap benar. Dan belum tentu, para bawahan memahami hal tersebut dengan benar pula. Dengan itu, hal tersebut benar-benar menjadikan para bawahan sulit menjalankan tugasnya. Hal ini

³ Yayat. M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*. Bogor: Grasindo, 2001, hlm. 18.

⁴ Dra. H. Sukwaty, Drs. H. Sudirman Jamal, Drs. Slamet Sukanto, *Ekonomi*, Jakarta: Yudhistira, 2006, hlm. 15.

⁵ Yayat. M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*. Bogor: Grasindo, 2001, hlm 19.

dikarenakan, para bawahan tidak memahami tugas yang akan dikerjakan, sehingga kinerja para bawahan menjadi hambatan dan sulit dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, para pemimpin harus mampu memberi petunjuk tentang segala sesuatu,⁶ agar para bawahan mampu mengetahui tugas yang akan diselesaikan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Beberapa pernyataan tentang *directing*, organisasi perlu menerapkannya dengan benar. Setiap pimpinan atau kepala divisi dalam organisasi atau perusahaan perlu mengetahui *directing* dengan cara dan sikap yang benar pula. Rendahnya pengetahuan dalam masing-masing kepala akan menyebabkan rendahnya produk yang akan dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan.⁷ Dan juga, rendahnya kemampuan dalam hal mengelola organisasi juga akan mempengaruhi seluruh aspek organisasi, antara lain: terhambatnya organisasi dalam mencapai tujuan, para bawahan kesulitan dalam menjalankan tugas, *output* yang tidak sesuai keinginan konsumen dan lain-lain. Hal-hal tersebut merupakan dampak yang akan diperoleh dari pengarahan yang tidak tepat. Oleh karena itu, sistem *directing* yang dilakukan dengan baik akan mampu menghasilkan pola kinerja yang sesuai, sehingga kinerja tersebut dapat memunculkan hasil yang optimal.

Namun, era zaman sekarang juga bisa mempengaruhi proses *directing* yang dilakukan. Kemajuan teknologi bisa juga merubah proses kegiatan yang biasa dilakukan dalam *directing*. Apalagi teknologi tersebut sudah mampu membantu kinerja organisasi dalam mengumpulkan berbagai informasi sebagai evaluasi organisasi tersebut. Menurut Sri Mulyani (2007), sistem informasi yang dihasilkan dari kinerja pengembang sistem informasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam

⁶ Daniel. S. Wibowo. *Menjadi Pemimpin*, Jawa Barat: ITB Press, 2018. Hlm. 19.

⁷ Mulyadi, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat, 2007, hlm. 295.

membangun sistem yang apik⁸. Dengan hal tersebut, sistem informasi bisa saja mempengaruhi kemauan anak dalam belajar dan menghafal Al-Qur'an. Anak-anak bisa menjadi korban dari maraknya sistem informasi yang diperoleh dari teknologi. Sehingga, proses *directing* benar-benar harus diimplementasikan dengan baik.

Dengan hal berupa *directing* yang telah dijelaskan, Al-Qur'an memiliki keterkaitan yang signifikan dengan proses *directing* yang nanti akan dilakukan. Al-Qur'an memiliki keindahan dan kemudahan yang jelas bagi setiap pembacanya. Al-Qur'an juga memiliki daya tarik yang memikat juga untuk dihafal. Bahkan, kaum muslimin berlomba-lomba dalam menghafal Al-Qur'an. Dan yang lebih mengesankan, anak-anak yang belum menginjak usia baligh juga menghafalkan Al-Qur'an.⁹ Hal tersebut juga disebabkan, karena anak usia dini berada pada tahap *golden age*, sehingga para pendidik harus memberikan pendidikan yang terbaik untuk tumbuh kembang anak.¹⁰ Oleh karena itu, *directing* menjadi hal yang menarik dalam proses menghafal Al-Qur'an yang dilakukan oleh anak-anak tersebut.

Dalam lingkungan pondok pesantren, pengasuh memiliki peran yang sangat vital dalam organisasi. Pengasuh akan menjadi acuan para pengurus dalam menjalankan tugas yang akan dijalankan. Seorang pengasuh dan kepala harus bisa mengkoordinasi dan memberikan semangat yang tinggi kepada para pengurus, memotivasi mereka untuk bekerja keras, menjaga hubungan interpersonal dan membangun efektivitas

⁸ Prof. Dr. Sri Mulyani NS, Ak., CA., *Analisis Dan Perancangan Sistetem Informasi Manajemen Keuangan Daerah*, Bandung: Abdi Sistematika, 2016, hlm. 74.

⁹ Dr. Yusuf Qardhawi, *Berinteraksi Dengan Al-Qur-an*, Jakarta: Gema Insani Press, 1999, hlm. 187.

¹⁰ Fajriyatul Islamiyah, *Konsep Pendidikan Hafidz Qur'an pada Anak Usia Dini*, Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini (Vol. 3 Issue 1, 2019), hlm. 31.

kelompok.¹¹ Jika pengasuh dapat mengelola seluruh aspek yang ada di dalam organisasi, maka kinerja organisasi akan membuahkan hasil yang baik. Pengelolaan yang baik akan menghasilkan sesuatu yang baik pula bagi organisasi, sehingga pondok pesantren atau yayasan yang diasuh oleh pengasuh kompeten akan menjadi sebuah wadah majelis yang nanti akan dicari oleh masyarakat sebagai tempat menimba ilmu.

Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum menjadi objek yang tepat dalam mengetahui proses *directing* yang ada di program Tahfidhul Qur'an. Program Tahfidhul Qur'an tersebut dikenal dengan nama PTPT (Program TPQ Pasca Tahfidh). Program tersebut juga merupakan program yang diberikan kepada masyarakat untuk menjadikan anak-anak mereka anak yang bisa hafal Al-Qur'an. Dengan suksesnya anak-anak dalam menghafal Al-Qur'an, hal itu juga ditimbulkan dari proses *directing* yang dilakukan oleh para pengurus tersebut. Dengan adanya hal tersebut, anak-anak diharapkan untuk bisa menjadi penghafal Al-Qur'an yang berguna bagi masa depan umat Islam.

Penjelasan-penjelasan yang sudah dijelaskan di atas telah membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, ***“Implementasi Directing Pada Program Tahfidzul Qur'an Di Pondok Pesantren Mambaul Ulum Panjunan Kepuh Kiriman Waru Sidoarjo”***.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi *directing* pada Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Mambaul Ulum Kepuh Kiriman Waru Sidoarjo?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat pengimplementasian *directing* pada Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Mambaul Ulum Kepuh Kiriman Waru Sidoarjo?

¹¹ Achmad Sigit S, Budi anna Keliat, Rr Tutuk Sri Hariyati, *“Fungsi Pengarahan Kepala Ruang Dan Ketua Tim Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana”*, Jurnal Keperawatan Indonesia (Vol 14 No. 2), hlm 84.

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui implementasi *directing* pada Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Mambaul Ulum Kepuh Kiriman Waru Sidoarjo
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pengimplementasian *directing* pada Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Mambaul Ulum Kepuh Kiriman Waru Sidoarjo.

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis
Mampu memberikan pengetahuan dalam hal menambah wawasan yang penting tentang fungsi manajemen *directing* bagi organisasi atau perusahaan sebagai teori yang mampu mengembangkan kegiatan *directing* di dalam sebuah organisasi.
2. Manfaat Praktis
Membantu dalam memberikan informasi kepada pengurus Pondok Pesantren program Tahfidzul Qur'an Mambaul Ulum, agar pondok tersebut dapat meningkatkan kemampuannya baik secara teoritis maupun praktis dalam meningkatkan proses *directing* di Pondok Pesantren Mambaul 'Ulum.

E. Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan unsur penelitian yang menjelaskan tentang batasan konsep terhadap masalah-masalah yang dijadikan focus penelitian. Konsep-konsep tersebut adalah sebagai berikut:

1. Implementasi

Implementasi secara sederhana dapat diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan.¹² Implementasi juga merupakan kegiatan akhir dari proses penerapan sistem baru yang akan dioperasikan secara

¹² Arinda Firdianti, *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*, Yogyakarta: CV. GRE Publishing, 2018, hlm. 19.

menyeluruh.¹³ Sedangkan, menurut Widjaya dan Susilo Suprado mengatakan implementasi adalah mentransformasikan suatu rencana ke dalam praktek.¹⁴ Dan juga, Mazmanian dan Sabatier mengemukakan bahwa implementasi adalah upaya dalam melaksanakan keputusan kebijakan.¹⁵

2. *Directing*

Sahid menjelaskan *directing* adalah usaha untuk memobilisasi sumber-sumber daya yang dimiliki organisasi, agar organisasi dapat bergerak maju sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan¹⁶. Menurut Arifin dan Hadi menjelaskan pengarah (directing) adalah proses pembagian tugas, wewenang dan sumber daya di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan¹⁷. Sedangkan, Johar dan Fauzi menjelaskan pengarah adalah mengarahkan semua karyawan, agar mereka bekerja sama secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan¹⁸, sehingga tujuan yang akan dicapai bisa menjadi sesuatu yang terwujud.

¹³ Kusrini, M. Kom, Andi Koniyo, *Tuntutan Praktis Membangun Sistem Informasi Akuntansi Dengan Visual Basic Microsoft & SQL Server*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2007. hlm. 279.

¹⁴ Dr. Ismet Sulila, S.E., M.Si, *Implementasi Diensi Pelayanan Publik Dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015, hlm. 42.

¹⁵ Rian Nugroho, *Kebijakan Publik Untuk Negara-Negara Berkembang*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006, hlm. 119.

¹⁶ Muh. Nur Sahid, *Teknik Pelaksanaan Konstruksi Bangunan*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017, hlm. 4.

¹⁷ Imamul Arifin, Giana Hadi, *Membuka Cakrawala Ekonomi*, Bandung: PT. Setia Parsa Inves, 2007, hlm. 71.

¹⁸ Johar Arifin, A. Fauzi, *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2007, hlm. 10.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penelaahan pokok-pokok masalah yang dikaji, maka penulis menyusun sistematika di bawah ini sebagai berikut:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan.

2. BAB II: KAJIAN TEORITIK

Pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu dan kajian teori yang berkaitan dengan topik penelitian.

3. BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang mengenai pendekatan dan jenis penelitian, sasaran dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data dan teknis analisis data.

4. BAB IV: HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan hasil yang diperoleh saat penelitian, antara lain: gambaran umum objek penelitian, penyajian data serta pembahasan hasil penelitian (analisis data).

5. BAB V: PENUTUP

Bagian ini merupakan bagian akhir dalam penelitian seperti: kesimpulan, saran dan rekomendasi, keterbatasan penelitian, daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang berkaitan dengan proses penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Beberapa kajian tentang manajemen program Tahfidzul Qur'an, yaitu:

Pertama adalah kajian tentang manajemen program Tahfidzul Qur'an. Kajian tersebut dikaji oleh, Imroatus Solihah¹⁹, Latif Animatul Hikmah²⁰, Umi Tawadhuah²¹, Devid Dwi Erwahyudin²², Milatur Rodiyah²³, Indra Keswara²⁴, Abdul Hamid²⁵, Muhammad Riduan, Mustolah

¹⁹ Imroatus Solihah, *Manajemen Program Tahfidz Di Pondok, Pesantren Ath-Thohiriyyah Parakanonje Karangsalam Purwokerto*, Skripsi (IAIN Purwokerto).

²⁰ Latif Animatul Hikmah, *Manajemen Peningkatan Hafalan Al-Qur'an Melalui Program Tahfidz Di MI Riyadlotul Uqul Doroampel Sumbergempol Tulungagung*, Skripsi (Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Insitut Agama Islam Negeri Tulungagung).

²¹ Umi Tawadhuah, *Komparasi Manajemen Pembelajaran Thfidzul Qur'an Di Pondok Pesantren Al- Madani Pucang Gading Mranggen Demak*, Skripsi (Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Gunung Djati).

²² Devid Dwi Erwahyudin, *Manajemen Program Tahfidzzul Qur'an Pondok Tahfidz Al-Qur'an Ahmad Dahlan Ponorogo*, Skripsi (Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Ponorogo).

²³ Milatur Rodiyah, *Manajemen Pembelajaran Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al- Muntaha Keluurahan Cebongan Kecamatan Argomulyo, Kota Salatiga*, Skripsi (Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Insitut Agama Islam Negeri Salatiga).

²⁴ Indra Keswara, *Pengelolaan Pembelajaran Tahfidzul Qur'an (Menghafal Al-Qur'an) Di Pondok Pesantren Al-Husain Magelang*, Skripsi (Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universsitas Negeri Yogyakarta).

²⁵²⁵ Abdul Hamid, *Manajemen Pembelajaran Tahfidzul Al-Qur'an Pada Pondok Pesantren Di Provinsi Lampung*, Disertasi (Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam Program Pscasarjana Universitas Islam Negeri Rden Intan Lampung).

Maufur, Omon Abdurrahman²⁶, Indra Keswara²⁷, Siti Muslikah²⁸ dan Arif Nur Hidayat²⁹.

Kedua adalah kajian tentang metode Tahfidzul Qur'an pada usia anak-anak yang diteliti oleh Aida Hidayah³⁰, Umar³¹, Sumarsih Anwar³², Vega Nur Amalia³³, Siti Muzaki³⁴ dan Ulvia Fatkurin Fuad.³⁵

²⁶ Muhammad Riduan. *dkk, Manajemen Program Tahfidzul Qur'an Pada Pondok Pesantren Modern*, Manajemen Program Tahfidzul Al-Qur'an (Vol. 5 No. 1, 2016).

²⁷ Indra Keswara, *Pengelolaan Pembelajaran Tahfidzul Qur'an (Menghafal Al-Qur'an) Di Pondok Pesantren Al-Husain Magelang*, Jurnal Hanata Wijaya (Vol. 6, No. 2 2017)

²⁸ Siti Muslikah, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Program Tahfidzul Qur'an Di MI Al-Islam Mbranggen Polokarto*, Tesis (Program Pscasarjana Insitut Agama Islam Negeri Surakarta).

²⁹ Arif Nur Hidayat, *Manajemen Pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an Di Sekolah Tahfidz Tingkat Dasar (STTD)*, Skripsi (Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Insitut Agama Islam Negeri Surakarta).

³⁰ Aini Hidayah, *Metode Tahfidz Al-Qur'an Untuk Anak Usia Dini*, Jurnal Studi Ilmu-Ilmu Al-Qur'an dan Hadist (Vol. 18, No. 1, 2017).

³¹ Umar, *Implementasi Pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an Di SMP Luqman Al-Hakim*, Jurnal Pendidikan Islam (Vol 6, No. 1, 2017).

³² Sumarsih Anwar, *Penyelenggaraan Pendidikan Tahfidzul Qur'an Pada Anak Usia Sekolah Dasar Di Pondok Peantren Nurul Iman Kota Tasikmalaya*, Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan (Vol. 15, No. 2, 2017).

³³ Vega Nur Amalia, *Implementasi Program Hafalan Al-Qur'an Di SD Islam Aswaja Kota Malang*, Skripsi (Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).

³⁴ Siti Muzaki, *Pelaksanaan Pembelajaran Tahfidzul Qur'an Dalam Boarding School Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Boyolali*, Skripsi (Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Insitut Agama Islam Negeri Surakarta).

³⁵ Ulvua Fatkurin Fuad, *Implementasi Kegiatan Tahfidz Qur'an Dalam Pembentukan Karakter Siswa Di SDI Al-Munawar Pondok Pesantren Panggung Tulungagung*, Skripsi (Jurusan Pendidikan Islam Fkultas Tarbiyan Dan Ilmu Keguruan Insitut Agama Islam Negeri Tulungagung).

Ketiga adalah kajian tentang implementasi program Tahfidzul Qur'an yang diteliti oleh Muhammad Hafidz³⁶, Miratul Azizah³⁷ dan Hanni Maghfuroh.³⁸

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada objek penelitian dan fokus penelitian yang dituju. Apabila penelitian sebelumnya menggunakan seluruh aspek fungsi manajemen, maka penelitian ini hanya menggunakan fokus satu fungsi manajemen, yaitu *directing*. Dengan itu, penelitian ini hanya berfokus pada satu fungsi manajemen yang berupa *directing* dengan pola penerapannya yang dilakukan di program Tahfidhul Qur'an.

B. Kerangka Teori

1. Pengertian Implementasi

Implementasi merupakan proses strategi dan kebijakan yang sudah direncanakan dan akan diubah menjadi sebuah tindakan.³⁹ Kata implementasi biasa digunakan dalam penggunaan bahasa intelektual. Implementasi juga merupakan kata ilmiah yang biasa digunakan dalam bahasa-bahasa penelitian, seperti: skripsi, tesis, disertasi, karya tulis dan lain-lain. Kata implementasi akan sulit dimengerti oleh kalangan yang tidak memahami kata tersebut.

³⁶ Muhammad Hafidz, *Pelaksanaan Program Tahfidz Al-Qur'an Di Pondok Pesantren Ar-Riyadh 13 Ulu Palembang*, Skripsi (Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang).

³⁷ Miratul Azizah, *Implementasi Program Tahfidz Al Qur'an Di SD Plus Tahfidzul Qur'an (PTQ) An-Nida Desa Lebok Kecamatan Argomulyo*, Skripsi (Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga).

³⁸ Hanni Maghfuroh, *Implementasi Program Menghafal Al-Qur'an Dengan Metode Hanifida Di SMP Islam Adiluwih Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu Lampung*, Tesis (Program Studi Pendidikan Islam Program Pscasarjana Insitut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung).

³⁹ Mohammad Debby Rizani, *Pengelolaan Sanitasi Permukiman Wilayah Perkotaan dengan Pendekatan Teknokratik dan Parsitipatif*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019, hlm. 45.

Implementasi merupakan penerapan dari berbagai rencana dan strategi yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga rencana tersebut dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana yang ada. Implementasi tidak bisa dilaksanakan oleh seseorang dengan cara yang biasa. Dengan maksud, implementasi harus memiliki dasar perencanaan yang kuat, agar pengimplementasian tersebut dapat berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan. Maka dari itu, implementasi seorang pengasuh atau pengurus lainnya dalam mengelola sebuah pondok harus didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga hal tersebut bisa memunculkan tindakan yang nyata untuk proses keberlangsungan kinerja di dalam organisasi tersebut.

Sesuai dengan jenis dan cakupan perubahan, implementasi dalam organisasi bisa terjadi dengan tiba-tiba secara bertahap dan seketika.⁴⁰ Hal ini disebabkan, lingkungan yang sering mengikuti *trend* zaman ini mudah menyesuaikan dan berubah secara signifikan. Seperti halnya metode Tahfidhul Qur'an, metode tersebut merupakan metode yang penuh dengan langkah-langkah dalam mencapai keberhasilan. Dan juga, metode tersebut juga memerlukan penerapan yang konsisten, agar proses pelaksanaannya menjadi baik dan sesuai dengan keinginan. Maka dari itu, seorang pengasuh dan pengurus lainnya harus memiliki pandangan yang luas, agar segala sesuatu yang terjadi tidak membuat rencana yang telah ditentukan sebelumnya semakin mundur, sehingga sebuah pondok mampu mengimplementasikan secara penuh hal-hal yang telah direncanakan jauh-jauh hari dan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam proses pengimplementasian, pengurus harus bisa memperhitungkan kesulitan yang dapat memengaruhi

⁴⁰ Dala Carnegie, *How To Jumpstart Your Career*, Jakarta: Change Publication, 2015, hlm. 59.

pilihan strategis⁴¹ dalam pilihan suatu rencana. Hal ini dikarenakan, pengimplementasian harus sesuai dengan rencana yang sudah ada serta dapat meminimalisir resiko-resiko yang terjadi, sehingga organisasi dapat melakukan secara penuh hal yang seharusnya dilakukan. Jika sebuah pondok memiliki target yang sudah ditetapkan, maka para pengurus harus bekerja sama dalam mengimplementasikan rencana tersebut. Sehingga, hal tersebut mampu direalisasikan dengan nyata.

2. Pengertian *Directing*

Directing merupakan suatu kegiatan untuk mengintegrasikan usaha-usaha anggota dari suatu kelompok, sehingga penyelesaian melalui tugas-tugas mereka dapat terpenuhi tujuan-tujuan pribadi dan kelompoknya. Semua usaha kelompok menghendaki pengarahan dalam mencapai tujuan akhir kelompok tersebut⁴². Hal tersebut bertujuan, agar pengarahan dapat menjadi petunjuk dalam penyelesaian segala tugas yang kompleks, sehingga seluruh tugas dapat terintegrasikan dengan baik dalam mencapai tujuan. Segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan harus memiliki arah-arah yang tepat dalam mencapai tujuan tersebut. Hal tersebut dikarenakan, tujuan memerlukan senergitas para bawahan dalam mencapai tujuan. Saat pengarahan dilakukan, tugas pemimpin adalah menyambungkan tujuan dengan adanya pengarahan-pengarahan kepada bawahan, sehingga hal tersebut memunculkan ide yang dapat menghasilkan sebuah usaha. Dan saat kegiatan tersebut terjadi, bawahan juga harus mampu melaksanakannya secara benar sesuai dengan pengarahan-pengarahan yang ada.

⁴¹ Ikatan Bankir Indonesia (IBI) dengan Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan (LSPP), *Strategi Bisnis Bank Syari'ah*, Jakarta Pusat: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2015, hlm. 143.

⁴² George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: Intermedia, 1993, hlm. 6.

Menurut Basri pengarahan (*directing*) merupakan aktifitas pemimpin dalam proses manajemen yang mengarahkan dan memotivasi tenaga kerja bawahannya dalam rangka mencapai tujuan⁴³. Aktivitas pemimpin tersebut telah menjadi hal yang wajib mereka lakukan dalam menyelesaikan tugas. Sebagai pemimpin dalam organisasi, pemimpin harus mempersiapkan segalanya kepada bawahan dalam mencapai tujuan. Hal tersebut merupakan tugas pemimpin dalam menunjang organisasi yang mereka pimpin. Jika pemimpin tidak mampu memberikan arahan yang diinginkan bawahan, maka para bawahan akan melakukan tugas dengan tanpa arahan apapun, sehingga tugas yang mereka lakukan hanya akan menjadi tugas yang sia-sia. Maka dari itu, *directing* atau pengarahan diperlukan dalam hal ini, agar para bawahan dapat termotivasi dalam melaksanakan aktivitas yang diarahkan oleh seorang pemimpin atau kepada divisi di organisasi. Melalui *directing* pula, setiap anggota kelompok akan memiliki informasi yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Jika anggota sudah mengetahui informasi, maka rencana-rencana yang sudah ditetapkan akan dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan. Pengarahan (*directing*) yang baik harus bisa memberikan contoh yang baik. Para pekerja mengharapkan pengarahan yang baik dari atasannya. Maka dari itu, semua informasi yang diberikan harus menjadi informasi yang jelas, agar tujuan yang diinginkan dapat dilakukan oleh para bawahan dengan baik. Informasi harus bisa menjelaskan, bahwa sesuatu yang diberikan harus menjadi ketentuan yang jelas, sehingga orang yang melaksanakan tugas tersebut dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan kemampuannya.

Adat dan kebiasaan juga bisa berpengaruh dalam proses pengarahan. Hal tersebut dikarenakan, para bawahan akan

⁴³ Basri, *Bisnis Pengantar*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2006, hlm. 74.

mempercayai budaya tersebut sebagai alasan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini merupakan tugas seorang kepala atau pemimpin dalam menunjang tujuan organisasi. Dengan adanya *directing*, para bawahan diharapkan untuk memahami tujuan organisasi dan keinginan yang diinginkan seluruh elemen organisasi. Dan budaya akan membawa kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas mereka yang mereka peroleh dari *directing* seorang pemimpin atau kepala divisi di organisasi. Dan juga selain adat dan budaya organisasi yang melekat dalam organisasi, pengarahan juga dapat berupa suatu tugas rutin, perintah dan tugas berulang⁴⁴. Jika adat dan budaya dapat menyesuaikan dengan tugas-tugas yang ada, maka hal tersebut dapat memunculkan kessesuaian antara kinerja sumber daya manusia dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, tugas-tugas yang akan dilaksanakan bisa menjadi tugas-tugas yang linier dengan tujuan organisasi, sehingga tugas-tugas yang rutin dan berulang tersebut bisa diselesaikan oleh bawahan dengan cara kerja sama yang bersinergi. Apabila manajer ingin memberikan tugas baru, manajer juga harus memberikan arahan secara penuh dan jelas, agar pengarahan yang dilakukan dapat memberikan motivasi kepada bawahan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Fungsi *Directing* dalam Manajemen

Pengarahan (*directing*) merupakan fungsi manajemen yang menstimulir tindakan-tindakan, agar tindakan-tindakan tersebut benar-benar dilaksanakan oleh bawahan. Oleh karena tindakan tindakan itu dilakukan oleh orang, maka pengarahan harus memberikan perintah-perintah dan motivasi kepada personalia yang menjalankan perintah-

⁴⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 1984, hlm. 67.

perintah tersebut⁴⁵. Pengarahan tidak bisa dilakukan tanpa alasan dan dasar-dasar yang kuat. Pengarahan atau *directing* harus memiliki sesuatu yang bisa mendorong para bawahan untuk menyelesaikan tugas-tugas melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan. Apabila *directing* hanya dilakukan dengan tanpa dasar yang sesuai dengan tujuan, maka *directing* akan menimbulkan kesalahfahaman antara atasan dengan bawahan di dalam struktur organisasi. Maka dari itu, individu-individu yang menerima pengarahan harus bisa melakukan tugas secara tuntas, sehingga *directing* yang dilakukan akan membuahkan hasil yang optimal bagi organisasi.

4. Tujuan *Directing*

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki sebuah tujuan. Tujuan merupakan langkah pertama dalam mencapai kesuksesan. Tanpa tujuan, organisasi hanya akan menjadi sesuatu yang tidak hidup. Hal tersebut dikarenakan, tujuan akan menjadi segala sesuatu yang menjadikan organisasi lebih hidup, sehingga eksistensi yang dihadirkan oleh organisasi tersebut akan menjadi sesuatu yang bermanfaat bagi lingkungan dan masyarakat sekitar. Tujuan juga merupakan kunci kesuksesan⁴⁶. Dengan tujuan, organisasi atau perusahaan memiliki arah yang akan dituju.

Pengarahan (*directing*) yang dilakukan oleh manajer harus bisa memberi pengertian kepada bawahan. Bila *directing* tidak mengandung makna yang sesuai dengan adanya tujuan *directing*, maka para bawahan akan melakukan tugas layaknya tanpa sebuah arahan yang tepat. Dalam hal ini, tugas seorang pemimpin atau kepala divisi memberikan arahan-arahan yang tepat. Dengan begitu, bawahan akan mengetahui perintah yang akan dikerjakan.

⁴⁵ Ahmad Zanni “*Manajemen Dalam Sosial Masyarakat*”, Jurnal Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Jakarta (Vol. 3. No. 1, 2018), hlm. 17.

⁴⁶ Fransiska Lintang, *Awesome*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2015, hlm. 42.

Maka dari itu, manajer perlu memiliki kecakapan yang baik dalam berkomunikasi, agar komunikasi tersebut dapat diketahui atau dipahami oleh orang lain⁴⁷, sehingga proses *directing* dapat menghasilkan kesinambungan yang relevan dan terhubung antara satu dengan yang lain.

Beberapa tujuan pengarahan, antara lain:

a. Menjamin Kontinuitas Perencanaan

Perencanaan adalah suatu proses yang berkesinambungan yang mencakup keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan berbagai alternatif penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu di masa yang akan datang⁴⁸. Setiap perencanaan membutuhkan sebuah hasil yang sesuai dengan perencanaan sebelumnya. Melalui perencanaan, proses *directing* dapat dilaksanakan. Hal ini disebabkan, perencanaan akan menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan *directing* oleh pimpinan atau atasan. Seorang pimpinan akan melakukan *directing* sebagai adanya bentuk pelaksanaan dari sebuah perencanaan. Sebagai bukti nyata, perencanaan yang baik akan terlaksana dengan proses *directing* yang telah dilakukan. Dan sebagai hasil, setiap kegiatan atau program yang dihasilkan dari perencanaan sebelumnya akan berjalan dengan baik secara bertahap waktu demi waktu. Hal ini akan menyebabkan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya telah mencapai batas kontinuitas yang diinginkan, sehingga *directing* yang dilakukan pimpinan akan menghasilkan sebuah pola kegiatan organisasi yang secara terus menerus akan terlaksana. Maka dari itu dengan adanya pengarahan, manajer harus menggunakan

⁴⁷ Ikatan Bankir Indonesia (IBI) dan Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan, *Memahami Bisnis Bank*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2013, hlm. 18.

⁴⁸ Aniesa Samira Bafadhal, *Perencanaan Bisnis Periwisata*, Malang: UB Press, 2018, hlm. 66.

kebijakan arahnya dalam mewujudkan perencanaan yang sudah ditetapkan, agar kebijakan arahan tersebut dapat menjadi tolak ukur para bawahan dalam melaksanakan tugas, sehingga organisasi akan mencapai kesuksesan dari perencanaan yang diinginkan sebelumnya.

b. Membudayakan Prosedur Standar

Prosedur standar sangat diperlukan dalam organisasi. SOP atau standard operasional prosedur merupakan acuan atau pedoman dalam melakukan aktivitas tertentu⁴⁹. SOP juga merupakan salah satu bentuk hasil dari perencanaan sebelumnya yang dilakukan. Dengan SOP, setiap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat melakukan tugas-tugasnya yang telah diberikan sesuai dengan batasan aturan SOP. Akan tetapi, SOP juga tidak bisa dipahami oleh bawahan secara langsung. Dengan terciptanya SOP, para bawahan masih membutuhkan sebuah pengarahan atau proses *directing* dalam melaksanakan tugasnya. SOP tersebut dapat menjadi acuan yang tegas dan jelas oleh bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Serta, pengarahan atau *directing* akan berguna bagi terciptanya SOP yang telah dibuat oleh organisasi tersebut. Melalui pengarahan atau *directing*, SOP dapat membentuk proses yang akan dituju oleh bawahan. Melalui pengarahan pula, bawahan akan mengetahui tugas-tugas yang akan dikerjakan, sehingga SOP organisasi akan bermanfaat bagi seluruh elemen SDM yang ada di dalamnya. Maka dari itu, manajer perlu memberikan arahan yang sesuai dengan prosedur standar organisasi,

⁴⁹ Rifka R, N, *Step y Step Lncar Membuat SOP*, Depok: Huta Publisher, 2017, hlm. 13.

agar resiko prosedur yang tidak diharapkan dapat dikendalikan dengan baik⁵⁰.

c. Menghindarkan Kemungkinan yang Tidak berarti

Setiap pekerjaan akan memiliki resiko bagi setiap orang yang mengerjakannya. Hal ini disebabkan, setiap aktivitas memerlukan pengarahan atau proses *directing* yang baik, agar aktivitas tersebut dapat diminimalisir resikonya yang mungkin akan terjadi setiap saat di masa yang akan datang. Oleh sebab itu, peran *directing* sangat diperlukan dalam hal ini. Dan juga, pengarahan atau *directing* yang dilakukan harus bisa menjamin segala aktivitas yang dilakukan berjalan dengan baik, agar resiko-resiko yang ditakutkan tidak akan terjadi di dalam aktivitas organisasi. Selain itu, pengarahan juga berguna untuk menjaga stabilitas para bawahan dalam melakukan tugas-tugas yang dikerjakan, sehingga peran manajer menjadi sangat vital dalam melakukan pengarahan. Hal ini dilakukan, agar arahan yang diberikan dapat mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi di dalam organisasi atau perusahaan⁵¹.

d. Membina Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan hal yang harus dimiliki oleh semua orang. Disiplin juga merupakan kewajiban bagi seluruh SDM organisasi. Tanpa kedisiplinan, semua orang di dalam organisasi akan melakukan pekerjaan dengan seenaknya saja. Mereka akan mengerjakan tugas tanpa pengarahan yang jelas, sehingga kejadian tersebut akan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan diluar prosedur organisasi. Oleh sebab itu, kedisiplinan

⁵⁰ Gunawan, Fatma Lestari, Audist Subekti, Ismet Somad, *Manajemen Keselamatan Operasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2016, hlm. 111.

⁵¹ Istimawan Dipohusodo, *Manajemen Proyek & Konstruksi*, Yogyakarta: Kanisus, 1996, hlm. 250.

masih memerlukan pengarahan yang baik dari seorang pimpinan, agar para bawahan dan SDM organisasi mampu memenuhi kebutuhan organisasi dengan benar dan secara utuh. Dan dengan kedisiplinan pula, organisasi memiliki suasana yang tertib dan beraturan, sehingga tugas-tugas yang dikerjakan bawahan menjadi sesuatu yang bisa membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan catatan, hal tersebut merupakan hal yang sulit diwujudkan. Apabila manajer tidak mampu memberikan pengarahan dengan baik, maka kedisiplinan sulit diwujudkan di dalam organisasi, sehingga pengarahan yang tidak baik akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja⁵².

e. Membina motivasi yang terarah

Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu⁵³. Motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dorongan dari luar maupun dalam diri. Dan juga, motivasi tidak bisa dilakukan oleh semua pihak. Hal ini dikarenakan, motivasi hanya bisa diberikan oleh pimpinan atau kepala dalam melakukan pengarahan. Pengarahan atau *directing* akan mendorong para bawahan dalam menyelesaikan sesuatu yang sudah menjadi tugasnya. Maka dari itu, keseimbangan dalam mengarahkan dan juga memotivasi sangat dibutuhkan dalam proses *directing*, agar para bawahan tidak merasa tertekan dalam melakukan tugasnya, sehingga mereka akan terdorong dalam tugasnya yang disebabkan arahan dan masukan yang diberikan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Selain motivasi harus diberikan untuk memotivasi bawahan dalam mengerjakan tugas-tugas

⁵² Abdul Hamid Mursi. *SDM Yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an & Sains*, Jakarta: Gema Insani Press, 1999, hlm. 49.

⁵³ Anton Irianto, *Born To Win: Kunci Sukses Yang Tak Pernah Gagal*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005, hlm. 53.

yang dikerjakan, pimpinan juga harus melakukan hal yang sama sebagai dasar untuk memberikan motivasi kepada bawahan. Maka dari itu, peran manajer diperlukan dalam memberikan pengarahan, agar para bawahan dapat termotivasi dengan baik dalam melakukan tugas-tugas, sehingga tujuan yang diinginkan akan tercapai dengan sempurna.

5. Tahapan dalam *directing*

Dalam melakukan pengarahan (*directing*), manajer harus memiliki bahan arahan yang harus diberikan kepada bawahan. Manajer harus memberikan pengarahan yang jelas, sehingga bawahan mengetahui sesuatu yang diinginkan oleh atasan⁵⁴. Maka dari itu, manajer harus memiliki arahan yang akan diberikan kepada bawahan secara jelas.

Beberapa tahapan yang bisa dilakukan di dalam *directing*:

a. Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan

Seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan, target, dan arah yang akan dicapai⁵⁵. Hal tersebut dikarenakan, seorang pemimpin akan memberikan arahan yang nantinya akan membawa organisasi pada tujuan, target, serta arah yang akan dicapai oleh sebuah organisasi. Dengan hal tersebut pula, sebuah organisasi akan memiliki pandangan masa depan yang bisa menuntun para bawahan melakukan tugasnya dalam mencapai tujuan, sehingga peran tujuan sangat diperlukan dalam hal ini dalam menentukan sesuatu yang akan dicapai oleh organisasi. Akan tetapi, apabila manajer tidak mengetahui tujuan, maka manajer sulit melakukan *directing* (pengarahan) kepada bawahan.

⁵⁴ Dannu Wira Dharma, *Leadership Detox*, Jakarta: Penebar Plus+, 2015, hlm. 56.

⁵⁵ Derli Fahlevi, *Quantum Leadership*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2018, hlm. 150.

Maka dari itu, manajer harus memiliki kesiapan yang jelas dalam menetapkan tujuan, agar manajer mampu mengarahkan bawahan dalam mencapai sasaran yang akan dituju.

b. Merumuskan keadaan

Dalam kegiatan *directing*, manajer harus mampu merumuskan keadaan. Lingkungan organisasi yang dinamis sangat menentukan posisi organisasi di dalam lingkungan tersebut. Organisasi harus bisa menjadi sesuatu yang dibutuhkan oleh lingkungan, sehingga hal tersebut akan memunculkan pola saling ketergantungan antara organisasi dengan lingkungan. Hal tersebut juga dikarenakan, organisasi juga membutuhkan input dari lingkungan yang akan dikelola dan diarahkan menjadi output yang diinginkan oleh masyarakat dan lingkungan, sehingga hal tersebut bisa menjadi penunjang kehadiran organisasi tersebut. Salah satu hal lain yang tidak kalah penting juga, agar manajer juga dapat mengantisipasi segala sesuatu yang akan terjadi di masa yang akan datang. Dengan begitu, pemimpin harus mampu membaca perubahan yang terjadi di lingkungannya, agar manajer mampu mengembangkan strategi yang akan dilakukan dan dicapai dalam sebuah organisasi atau perusahaan⁵⁶. Dengan kata lain, manajer harus memiliki pengetahuan yang luas, agar ia mampu mengelola sumber daya yang ada dengan baik.

c. Mengidentifikasi hambatan

Hambatan merupakan sesuatu yang harus dilalui semua kalangan. Di dalam kehidupan, hambatan pasti akan mendatangi semua orang. Di dalam organisasi pun, hambatan malah menjadi masalah yang harus diselesaikan dengan benar. Akan tetapi, sedikit orang

⁵⁶ Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*, Sleman, 2017, hlm. 20

yang mampu mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Maka dari itu, manajer atau pimpinan harus bisa memberikan inspirasi, memberikan pengaruh, menciptakan visi, membimbing, melatih, melayani, menghargai keragaman, menyusun strategi, memberi contoh, mengambil resiko-resiko, mendorong perubahan, menjadi perantara, mampu berkomunikasi, memperlihatkan tujuan yang akan dicapai, bekerja dengan penuh semangat secara terus menerus dan memperbaiki dirinya sendiri dengan orang lain⁵⁷. Hal tersebut dikarenakan, hambatan yang terjadi ditengah-tengah proses kegiatan organisasi akan menimbulkan polemik yang mengganggu jalannya kegiatan organisasi, sehingga peran pemimpin dalam mengatasi hambatan sangat dibutuhkan dalam proses *directing* kepada para bawahan. Dengan hal-hal tersebut pula, manajer tidak akan merasakan kesulitan di dalam hambatan untuk mencapai sasaran yang diinginkan, karena manajer atau seorang pemimpin telah menguasai segala hambatan dan cara dalam menyelesaikannya.

d. Mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan

Pemimpin harus memiliki pemahaman dan pengetahuan dalam mengarahkan suatu organisasi. Dengan adanya tujuan organisasi, seorang pemimpin belum tentu memiliki kemampuan dalam mengembangkan tujuan sebuah organisasi. Dengan sikap yang seperti itu, pemimpin tidak akan mampu mengembangkan sebuah organisasi. Dan malahan yang terjadi, organisasi tersebut akan berada pada posisi yang sama terus menerus dan tidak bisa mengikuti perubahan lingkungan dan zaman yang mereka ikuti, sehingga

⁵⁷ Paul G. Stoultz, *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, Jakarta: PT Grasindo, 2005, hlm. 287.

organisasi tersebut akan menjadi stagnan yang memungkinkan organisasi akan semakin tidak berkembang. Maka dari itu, seorang pemimpin harus mempunyai pemahaman dan pengetahuan yang baik, agar organisasi mampu mengembangkan tujuan yang ada. Hal tersebut disebabkan pula, kedua elemen tersebut sangat berguna untuk mengembangkan strategi-strategi dalam mencapai sasaran organisasi⁵⁸. Dengan kata lain, hal tersebut bisa memudahkan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan di dalam organisasi.

6. Faktor Pendukung dan Penghambat Proses *Directing*

Dalam proses berorganisasi, pemimpin atau manajer memerlukan hal-hal yang harus diketahui sebelum melakukan *directing*. Maka dari itu, seorang pemimpin atau manajer harus mengetahui pula faktor pendukung dan penghambat dalam proses tersebut, antara lain:

a. Faktor Pendukung

1. Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan terlebih dahulu oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain yang dipengaruhi untuk memahami dan menyetujui tentang sesuatu yang perlu dikerjakan.⁵⁹ Seorang pemimpin harus mampu memberikan arahan yang tepat dan mampu memengaruhi para bawahan, agar mereka memahami arah-arrah yang diberikan oleh seorang pemimpin. Apabila seorang pemimpin tidak memiliki jiwa seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahan, maka organisasi tidak akan berjalan sesuai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

⁵⁸ Ernan Rustiadi, Sunsun Saeful Hakim, Dyah R. Panuju, *Perencanaan dan Pengembangan Wilayah*, Jakarta: IKAPI DKI Jakarta, 2018, hlm. 380.

⁵⁹ Dr. Yohanes Susanto, M. M, *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2017, hlm. 13.

Maka dari itu sebagai kumpulan yang memiliki tujuan, organisasi harus mampu memilih dan memilah seorang pemimpin yang bisa memegang tanggung jawab organisasi, agar organisasi mampu mengarah kepada masa depan yang lebih baik, sehingga tujuan yang diinginkan mampu diperoleh secara mudah dan terukur.

2. Sikap dan Moril (*Attitude and Morale*)

Sikap adalah mempelajari kecenderungan memberikan tanggapan terhadap suatu objek yang disenangi maupun tidak disenangi dengan cara konsisten.⁶⁰ Sedangkan, moral adalah suatu keyakinan tentang benar salah, baik dan buruk, yang sesuai dengan kesepakatan sosial yang mendasari tindakan atau pemikiran.⁶¹ Seorang pemimpin wajib memiliki sikap dan moral yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Seorang pemimpin yang melakukan *directing* harus menunjukkan sikap dan moral yang bisa dilihat oleh para bawahan sebagai panutan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam organisasi. Sikap dan moral merupakan dua hal yang sangat penting dan harus dimiliki semua SDM organisasi. Hal ini bertujuan, agar setiap SDM di dalam organisasi mampu mengemban tugas sesuai yang diharapkan oleh organisasi dan individu-individu yang mengerjakannya. Maka dari itu, sikap dan moral harus bisa dipelajari dan dipahami dengan baik, agar seluruh kegiatan organisasi tetap berjalan dengan arah yang benar dan tidak menyalahi aturan yang ada.

⁶⁰ Dr. Nugroho J. Setiadi, *Perilaku Konsumen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008. hlm. 144.

⁶¹ Dian Ibung, Psi, *Mengembangkan Nilai Moral Pada Anak*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2009, hlm. 3.

3. Tata Hubungan (*Communication*)

Dalam mengelola sebuah hubungan organisasi, setiap SDM memerlukan komunikasi. Dalam berkoordinasi, seluruh SDM harus melakukan komunikasi. Hal tersebut dikarenakan, komunikasi bertujuan untuk menunjukkan kerjasama tim di dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Charles H. Cooley, komunikasi merupakan mekanisme hubungan antara manusia untuk mengembangkan isi pikiran dengan lambang-lambang yang mengandung pengertian dengan cara leluasa dan tepat pada waktunya.⁶² Komunikasi juga merupakan salah satu sarana dalam bertukar fikiran dan bertukar pendapat. Dengan komunikasi, segala sesuatu yang berkaitan dengan hal-hal yang dibutuhkan akan menjadi lebih mudah dipahami oleh sesama SDM di organisasi. Maka dari itu, sebagai pemimpin organisasi, manajer atau kepala divisi harus dapat mengelola komunikasi dengan baik, agar para bawahan mengerti arahan yang diberikan, sehingga hal tersebut mampu menimbulkan kerjasama yang apik dalam organisasi dalam mencapai tujuan.

4. Perangsang (*Incentive*)

Semua orang membutuhkan apresiasi dalam mengerjakan tugas. Dalam organisasi, SDM memerlukan pengakuan atas kinerja yang telah dilakukan, seperti: promosi jabatan, kompensasi atau insentif dan lain-lain. Semua hal tersebut merupakan perangsang dari seorang pimpinan kepada bawahan dalam mengarahkan tugas-tugas yang akan dikerjakan. Saat seseorang mengerjakan tugas

⁶² Akh. Muwafik Saleh, S. Sos. M, Si, *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi*, Malang: UB Press, 2016, hlm.4.

melebihi arahan yang sebelumnya dilakukan, insentif diberikan secara terukur tergantung dari tugas atau produktivitas kinerja yang dilakukan.⁶³ Hal tersebut dikarenakan, kinerja yang mereka lakukan sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam jangka waktu panjang, sehingga keuntungan yang didapat oleh organisasi telah melebihi target yang diinginkan. Maka dari itu, peran insentif adalah pemberian oleh pimpinan kepada para bawahan, agar arahan-arahan yang diberikan menjadi lebih rasional dan mudah diterima oleh bawahan dalam pengerjaan tugas, sehingga para bawahan dalam mengerjakan tugas dan arahan apapun dapat memperoleh kesenangan dalam menyelesaikan amanah yang diberikan oleh pemimpin dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

5. Supervisi (*Supervision*)

Sebagai pemimpin, manajer, kepala atau direktur apapun yang memimpin dalam organisasi atau perusahaan harus memiliki jiwa peduli kepada para bawahan. Hal ini disebabkan, para bawahan telah memiliki kemampuan yang baik dalam mengerjakan tugas. Hanya saja yang perlu dilakukan, mereka hanya memerlukan pengarahannya yang tepat dari seorang manajer atau pimpinan. Tugas pemimpin adalah mengarahkan dengan benar sesuatu yang perlu dikerjakan. Seorang pemimpin juga harus membantu kinerja bawahan dalam usaha-usaha perbaikan dan peningkatan mutu⁶⁴ dalam pengerjaan tugas masing-masing bawahan. Dengan semua itu, para bawahan akan merasakan kepedulian yang

⁶³ Dra. Justine T. Sirait, MBA-T, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Grasindo, 2006, hlm. 201.

⁶⁴ Sri Marmoah, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan Teori Dan Praktek*, Yogyakarta: Deepublish, 2016, hlm. 56.

diberikan oleh seprang pemimpin. Dan pada akhirnya, para bawahan akan menerima dengan senang hati pengarahan-pengarahan yang diberikan kepada mereka. Maka dari itu, proses *directing* atau pengarahan memerlukan wawasan yang luas, agar pemimpin dapat membantu segala kesulitan dalam kinerja para bawahan, sehingga para bawahan yang memperoleh pengarahan dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan arahan dan tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

6. Disiplin (*Discipline*)

Sejak kecil, semua orang telah belajar tentang disiplin. Dari hal yang terkecil hingga yang terbesar, semua orang dituntun dalam hal berdisiplin. Sedangkan, disiplin itu sendiri merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di dalam organisasi.⁶⁵ Seseorang akan dikatakan disiplin, apabila mereka mematuhi segala aturan yang ada di dalam organisasi. Akan tetapi, semua hal yang ada di dalam organisasi tidak semua orang dapat memahami secara utuh dan benar. Sekali lagi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam hal ini. Hal tersebut disebabkan, seluruh SDM yang ada di dalam organisasi masih memerlukan penegasan dari aturan yang ada, sehingga pemimpin harus memberikan pengarahan (*directing*) yang baik kepada bawahan, agar bawahan dapat melakukan dengan setia arahan-arahan yang diberikan kepada mereka.

⁶⁵ Amiruddin, SE., M. Si, *Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, Pasuruan: Qiara Media, 2019. hlm. 23.

b. Faktor Penghambat

Penghambat dalam melakukan pengarahan (*directing*) adalah hal yang sangat luas untuk diulas secara komprehensif. Hal tersebut dikarenakan, seorang pemimpin harus memiliki kriteria-kriteria yang sesuai dengan karakter organisasi. Jika pemimpin tidak memiliki kriteria-kriteria tersebut, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan. Akan tetapi, satu hal yang bisa dipahami oleh semua orang saat melakukan proses *directing*. Kegagalan seorang pemimpin atau manajer dalam menumbuhkan motivasi pada staffnya akan menjadikan hambatan yang jelas bagi organisasi. Hal ini terjadi, karena seorang pemimpin atau manajer kurang memahami hakikat dalam perilaku dan hubungan antar manusia.⁶⁶ Maka dari itu, pemahaman mengenai hubungan kepada bawahan atau hubungan antar manusia perlu dimengerti secara benar, agar organisasi tersebut dapat terpenuhi kewajiban-kewajibannya di tengah-tengah masyarakat, sehingga organisasi dapat dipercaya oleh public sebagai organisasi yang baik dan berkualitas.

7. Directing Pada Era Kontemporer

Saat ini, zaman sudah tidak memiliki kesamaan dengan tempo dahulu. Di era yang serba modern ini, kehidupan masyarakat telah banyak disisipi oleh teknologi yang canggih. Teknologi tersebut semakin berkembang dari waktu ke waktu hingga saat ini. Hal tersebut disebabkan, manusia memiliki rasa ingin tahu yang begitu kuat dalam mendapatkan informasi sebagai pemenuhan akan tingkat kebutuhannya akan informasi tersebut.⁶⁷ Maka dari itu,

⁶⁶ dr. Maryono, M. Kes, *Istilah-Istilah Dalam Kebijakan Dan Manajemen Kesehatan*, Pasuruan: Qiara Media, 2018, hlm. 406.

⁶⁷ Prof. Dr. Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: Kencana, 2011. hlm. 127.

teknologi tersebut diciptakan manusia sebagai sarana dalam memudahkan aktivitas manusia.

Penggunaan teknologi telah berkembang sangat pesat oleh tangan-tangan orang. Teknologi merupakan kemampuan dalam menerapkan suatu ilmu pengetahuan dan kepandaian dalam menciptakan sesuatu yang berkenaan dengan pengetahuan suatu produk serta yang berhubungan dengan seni dan berlandaskan pengetahuan ilmu ekstsaka yang bersandarkan pada aplikasi dan implitasi ilmu pengetahuan itu sendiri.⁶⁸ Teknologi-teknologi baru yang diciptakan guna memenuhi keperluan mereka, seperti contoh: teknologi pertanian, teknologi internet dan masih banyak lagi teknologi-teknologi yang lainnya.⁶⁹ Akan tetapi, hal yang menjadi sorotan adalah teknologi internet. Teknologi internet telah banyak mempengaruhi aktivitas manusia dari anak-anak sampai orang tua. Teknologi yang semakin canggih juga diseimbangkan dengan teknologi berupa *smartphone*. Saat ini, *handphone* sebagai teknologi sudah tergantikan dengan *smartphone* yang memiliki kelebihan-kelebihan yang canggih dibandingkan *handphone*. Teknologi *smartphone* tersebut mempunyai jangkauan yang luas terhadap lingkungan yakni media sosial. Dengan media sosial, segala informasi dapat diperoleh dengan mudah secara gratis. Dengan adanya aplikasi-aplikasi tersebut, teknologi sebagai perantara media sosial tersebut masih bisa berkembang secara pesat seiring dengan inovasi dan karya-karya terbaru yang mungkin akan muncul di masa depan.

Sebagai manusia yang bijak, seseorang harus mampu menggunakan teknologi yang ada dengan benar. Seorang pemimpin atau manajer harus memiliki sikap yang baik dalam menggunakan teknologi. Jangan sampai, teknologi

⁶⁸ Suaedi, *Penganatar Ilmu Filsafat*, Bogor: IPB Press, 2016, hlm. 117.

⁶⁹ Suaedi, *Penganatar Ilmu Filsafat*, Bogor: IPB Press, 2016, hlm. 117.

yang ada malah membuat proses kegiatan di dalam organisasi tidak terarah dengan benar. Sebagai pemimpin, manajer, kepala divisi atau staff harus dapat memegang kendali terhadap teknologi yang semakin merajalela. Hal tersebut dikarenakan, teknologi harus mampu dimanfaatkan dalam mengembangkan setiap potensi masing-masing pribadi secara optimal,⁷⁰ agar kinerja di dalam organisasi dapat terorganisir dengan baik. Maka dari itu, pemimpin harus menggunakan gagasannya dalam penggunaan teknologi, agar proses kegiatan dalam mengarahkan para bawahan bisa menjadi sarana yang mudah dalam mencapai tujuan, sehingga seluruh SDM yang ada di dalam organisasi dapat menjadi efisien dalam pelaksanaan tugas.

8. *Directing* Mengenai Tahfidzul Qur'an

Al-Qur'an merupakan kitab suci umat Islam. Al-Qur'an merupakan pedoman bagi seluruh umat orang Islam. Dengan Al-Qur'an, orang Islam diwajibkan untuk mengikuti perintah-perintah Allah yang ada di dalam kandungan makna ayatnya.

Berbicara Al-Qur'an, hal tersebut memiliki hubungan dengan metode yang saat ini *trend*. Metode tersebut adalah Tahfidhul Qur'an. Dalam kaitannya dengan Tahfidzul Qur'an, seseorang perlu mengetahui cara-cara dalam mengarahkan. Tahfidhul Qur'an merupakan metode atau cara dalam menghafal Al-Qur'an. Masyarakat semakin memiliki antusias yang tinggi dalam menghafal Al-Qur'an. Hal tersebut dikarenakan, para penghafal Al-Qur'an merupakan tonggak dari sebuah peradaban Islam,⁷¹ sehingga Tahfidhul Qur'an benar-benar menjadi hal yang sangat diinginkan oleh masyarakat saat ini.

⁷⁰ Suaedi, *Pengantar Ilmu Filsafat*, Bogor: IPB Press, 2016, hlm. 124

⁷¹ Muhammad Makmun Rasyid, *Kemukjizatan Menghafal Al-Qur'an*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2015, hlm. 10.

Trend Tahfidhul Qur'an sudah menjadi kebutuhan di masyarakat. Hal ini ditunjukkan dengan adanya metode Al-Qur'an yang diperuntukkan kepada anak-anak. Dengan munculnya metode Tahfidzul Qur'an untuk anak-anak, setiap lembaga diharapkan mampu dalam memberikan pelayanan dan melahirkan anak-anak usia dini yang mampu menghafalkan Al-Qur'an.

Setelah mengetahui hal tersebut, sebuah yayasan atau lembaga perlu memberikan sesuatu yang bisa memberikan pelayanan dalam hal metode Tahfidhul Qur'an. Pelayanan tersebut merupakan proses arahan yang bersifat mendidik untuk anak-anak dalam menghafal Al-Qur'an. Arahan-arahan yang dimaksud adalah arahan yang mampu memberikan pengaruh baik kepada anak-anak yang masih berusia dini. Hal tersebut dikarenakan, anak usia dini memiliki cara belajar yang berbeda-beda dalam menangkap informasi yang diberikan oleh gurunya.⁷² Maka dari itu, arahan yang baik sangat diperlukan dalam mengarahkan anak-anak dalam menghafal Al-Qur'an, agar anak-anak mampu menerima arahan dan menjalankan arahan yang diinginkan guna mencapai target yang diinginkan.

9. Teknik Dakwah Melalui Pendidikan

Di dalam proses pengarahan, seseorang bisa menggunakan bahasa lisan dan tindakan yang tujuannya memberikan instruksi kepada seseorang yang dituju. Dalam Islam, seseorang yang memberikan pengertian tersebut lebih dikenal dengan pendakwah. Sebagai pendakwah, mereka memberikan dakwah dengan maksud memberikan pesan-pesan yang bersifat arahan untuk menjadi kaum muslim yang beriman dan bertaqwa. Dengan model teknik dalam pengarahan tersebut, pendakwah menggunakan proses

⁷² Nurdini Bismi Fitria, *Pelaksanaan Pembelajaran Tahfiz Al-Qur'an Pada Anak Usia Dini Di TK Mutiara Qur'ani*, (Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Jurusan Pendidikan Usia Dini Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta), 2016, hlm. 18.

directing yang isinya tersirat berupa pesan dakwah. Pesan dakwah bisa dikatakan sebagai *message* atau simbol-simbol. Pesan dakwah biasa diistilahkan sebagai isi dakwah yang mampu memberikan pemahaman kepada mitra dakwah.⁷³ Dengan kata lain, makna pesan dakwah bisa berarti makna dari arahan atau *directing* yang diberikan kepada mitra dakwah.

Dalam dunia pendidikan, mitra dakwah yang dituju adalah murid. Seorang murid harus bisa menerima sesuatu yang disampaikan oleh guru. Seorang guru juga harus memberikan arahan yang mampu dipahami oleh murid, sehingga murid menerima dengan baik sesuatu yang telah disampaikan oleh guru. Hal tersebut bisa termasuk ke dalam teknik dakwah yang lebih dikenal dengan strategi *ta'lim*. Menurut Moh. Ali Aziz, dakwah membutuhkan strategi yang tepat, karena dakwah adalah perencanaan yang memuat rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan dakwah tersebut. Dengan teknik dakwah tersebut, strategi *ta'lim* bisa dilakukan secara mendalam, formal dan sistematis. Teknik dakwah tersebut juga bisa dikatakan telah tepat, apabila teknik dakwah yang bisa dikatakan sebagai strategi dakwah yang memiliki kurikulum dan melalui pendidikan formal tersebut dilakukan secara kontinu dengan tujuan tertentu.⁷⁴ Maka Dari itu, hal tersebut bisa dilakukan sebagai proses teknik dakwah melalui pendidikan.

Strategi dakwah tersebut juga termasuk ke dalam dakwah *bi al hal*. Teknik dakwah *bi al hal* merupakan metode kelembagaan yang pembentukan dan pelestarian normanya dibentuk dengan wadah organisasi sebagai

⁷³ Prof. Dr. Moh. Ali Aziz, M. Ag., *Ilmu Dakwah*, Jakarta: Prenadamedia Grup, 2004, hlm. 318.

⁷⁴ Abdul Wahid, *Gagasan Dakwah*, Jakarta Timur: Prenadamedia Grup, 2019, hlm. 89.

instrumen dakwah.⁷⁵ Dengan teknik atau metode dakwah *bi al hal*, seorang pendakwah bisa melakukan hal-hal yang bersifat manajemen dalam rangka mencapai tujuan melalui strategi dakwah yang dilakukan. Maka dari itu, proses *directing* dalam rangka mencapai tujuan penting adanya dalam operasional kinerja organisasi tersebut, agar teknik dakwah *bi al hal* bisa terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana yang diinginkan.

Seorang pendidik atau guru dalam memberikan pengarahan metode pembelajaran juga harus menyesuaikan dengan karakteristik materi. Hal tersebut disebabkan, peserta didik akan dengan mudah menerima metode tersebut, sehingga tujuan pendidikan yang diinginkan bisa terwujud.⁷⁶ Maka dari itu, seseorang perlu mengetahui dengan baik pesan yang akan disampaikan, agar pesan yang dimaksud dapat diterima dengan mudah oleh mitra dakwah atau sasaran yang dituju.

10. Kajian Teoritik Perspektif Islam

a. Implementasi Dalam Perspektif Islam

Implementasi dalam perspektif Islam terdapat pada salah satu hadis nabi. Hadist tersebut terdapat pada kitab Bukhori. Hadist tersebut terletak pada nomor 947, yang berbunyi:

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ قَالَ حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَاحِدِ بْنُ زِيَادٍ قَالَ حَدَّثَنَا عَاصِمٌ قَالَ سَأَلْتُ أَنَسَ بْنَ مَالِكٍ

عَنِ الْفُتُوْتِ فَقَالَ قَدْ كَانَ الْفُتُوْتُ قُلْتُ قَبْلَ الرُّكُوعِ أَوْ بَعْدَهُ قَالَ قَبْلَهُ قَالَ فَإِنْ فَلَانَا أَخْبَرَنِي عَنْكَ أَنَّكَ قُلْتَ بَعْدَ الرُّكُوعِ فَقَالَ كَذَبَ إِنَّمَا قُنْتُ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَعْدَ الرُّكُوعِ شَهْرًا أَرَاهُ كَانَ بَعَثَ قَوْمًا يَقَالُ لَهُمُ الْفُرَاءُ زُهَاءٌ سَبْعِينَ رَجُلًا إِلَى قَوْمٍ مِنَ الْمُشْرِكِينَ دُونَ أَوْلَيْنِكَ وَكَانَ بَيْنَهُمْ وَبَيْنَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَهْدٌ فَقُنْتُ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ شَهْرًا يَدْعُو عَلَيْهِمْ

⁷⁵ Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah*, Jakarta: Prenadamedia Grup, 2004, hlm. 381.

⁷⁶ Halid Hanafi, S. Ag., M. Ag., dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, Sleman: Deepublish, 2018, hlm. 159.

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Musaddad berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdul Wahid bin Ziyad berkata, telah menceritakan kepada kami 'Ashim berkata, "Aku pernah bertanya Anas bin Malik tentang qunut." Maka dia menjawab, "Qunut itu benar adanya." Aku bertanya lagi, "Apakah pelaksanaannya sebelum atau sesudah rukuk?" Dia menjawab, "Sebelum rukuK." Ashim berkata, "Ada orang yang mengabarkan kepadaku bahwa engkau mengatakan bahwa pelaksanaannya setelah rukuk?" Anas bin Malik menjawab, "Orang itu dusta. Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam pernah melaksanakannya setelah rukuk selama satu bulan. Hal itu Beliau lakukan karena Beliau pernah mengutus sekelompok orang (ahli Al Qur'an) yang berjumlah sekitar tujuh puluh orang kepada Kaum Musyrikin selain mereka. Saat itu antara Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam dan kaum musyrikin ada perjanjian. Kemudian Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam melaksanakan doa qunut selama satu bulan untuk berdoa atas mereka (karena telah membunuh para utusannya)."

Hadist tersebut merupakan salah satu contoh dari implementasi seorang pemimpin umat Islam. Saat itu, sahabat Ashim bertanya kepada Anas bin Malik. Ashim bertanya tentang salah satu gerakan Qunut pada sholat. Ashim bertanya tentang kebenaran hal tersebut. Hal tersebut dikarenakan, kabar mengenai gerakan qunut yang dilakukan sebelum rukuk. Lalu, Anas bin Malik menegaskan kembali hal tersebut. Anas menceritakan kepada sahabat Ashim, bahwa Rasulullah melakukan qunut setelah tukuk. Saat itu, Rasulullah mengutus ahli Al-Qur'an kepada kaum musyrikin. Akan tetapi, ahli Al-Qur'an tersebut dibunuh oleh kaum musyrikin, sehingga

Rasulullah melakukan qunut selama satu bulan. Dan pada akhirnya, Rasulullah melakukan gerakan qunut dalam rangka mendoakan utusannya tersebut untuk mendoakan mereka semua.

Dalam hal ini dapat disimpulkan, bahwa seorang pemimpin memegang peranan penting dalam organisasi. Bila Rasulullah tidak memberikan contoh yang benar kepada para sahabatnya, maka umatnya akan merasakan kebingungan terhadap hal tersebut. Maka dari itu, perilaku kepemimpinan merupakan hal yang penting, karena hal tersebut akan berdampak pada kelanjutan sebuah organisasi.⁷⁷

b. Directing Atau Pengarahan Dalam Perspektif Islam

Selanjutnya, hadist mengenai pengarahan dalam perspektif Islam. Hadist ini berada pada kitab Ahmad. Hadisi ini juga terdapat pada nomor 2269, yang berbunyi:

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ يَحْيَى عَنْ أَبِي إِسْحَاقَ حَدَّثَنَا ثَوْرُ بْنُ زَيْدٍ عَنْ عُرْمَةَ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ قَالَ مَشَى مَعَهُمْ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِلَى بَيْعِ الْعَرْقَدِ ثُمَّ وَجَّهَهُمْ وَقَالَ انْطَلِقُوا عَلَى اسْمِ اللَّهِ اللَّهُمَّ أَعِزَّهُمْ يَعْزِزْ الْفَرْدَيْنِ وَجَّهَهُمْ إِلَى كَعْبِ بْنِ الْأَشْرَفِ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Ya'qub telah menceritakan kepada kami bapakku dari Ibnu Ishaq, telah menceritakan kepadaku Tsaur bin Zaid dari Ikrimah dari Ibnu Abbas, ia berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam pernah berjalan bersama para Sahabat ke Baqi' Al Gharqad, lalu beliau memberikan pengarahan kepada mereka dan bersabda: "Berangkatlah atas nama Allah, Ya Allah

⁷⁷ Bob Waworuntu, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2016, hlm. 48.

tolonglah mereka" yaitu orang-orang yang berangkat menghadapi Ka'ab bin Al Asyraf."

Hadist tersebut menjelaskan pengarahannya yang dilakukan oleh Rasulullah. Pada saat itu, Rasulullah dengan para sahabat berjalan menuju Baqi' Al Ghardad. Dan saat itu juga Rasulullah memberikan pengarahannya yang isinya berupa perintah dan do'a. Perintah tersebut berbunyi, "Berangkatlah atas nama Allah, Ya Allah tolonglah mereka". Perintah tersebut diperuntukkan bagi para sahabat yang ingin pergi menemui Ka'ab bin Al Asyraf.

Dari arti hadist yang telah diceritakan, bahwa Rasulullah sebagai pemimpin memberikan pengarahannya kepada para sahabat, agar para sahabat bisa bepergian ke tempat Ka'ab bin Al-Asyraf di Baqi' Al Ghardad. Sebagai pemimpin, Rasulullah memberikan pengarahannya dalam bentuk doa, agar pengarahannya tersebut bisa mempengaruhi para sahabat untuk pergi ke Baqi' Al Ghardad. Maka dari itu, setiap pengarahannya yang berisi perintah harus mampu mempengaruhi bawahan, agar perintah-perintah tersebut dapat merealisasikan sesuatu yang menjadi tujuan dan menjadi kenyataan.⁷⁸

⁷⁸ Drs. Ec. H. M. Anang Hermansyah, M. M, *Manajemen*, Pasuruan: Qiara Media, 2019, hlm. 84

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan secara sederhana merupakan cara umum dalam memandang permasalahan atau objek kajian.⁷⁹ Melalui pendekatan, peneliti akan mengetahui metode yang tepat dalam meneliti suatu objek permasalahan. Dengan judul penelitian yang sudah ada, penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Kualitatif bertujuan untuk mengungkapkan gejala secara holistik-kontekstual melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrument kunci⁸⁰. Penelitian kualitatif ini juga bersifat deskriptif. Dengan maksud, penelitian tersebut tidak menggunakan model-model matematik, statistik atau komputer⁸¹. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *grounded theory*. *Grounded Theory* merupakan teori yang diperoleh secara induktif dari penelitian tentang fenomena yang dijelaskan dan ditemukan, disusun dan dibangun di lapangan melalui pengumpulan data dan analisis data⁸². Dengan *Grounded theory*, peneliti harus bisa menemukan hal-hal yang mampu menunjang seluruh hasil penelitian, agar penelitian yang diteliti dapat menghasilkan

⁷⁹ Winastwan Gora dan Sunarto, *Pakematik (Strategi Pembelajaran Inovatif Berbas TIK)*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2007, hlm 4.

⁸⁰ Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif, Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media, 2015, hlm. 8.

⁸¹ Andi Andriani, *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Pendidikan*, Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2018, hlm. 77.

⁸² Wayan Suwendra, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Nilacakra, 2018, hlm. 42.

suatu teori yang dapat dipercaya untuk pengujian dan studi selanjutnya.⁸³

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian berada di Jalan Kolonel Sugiono No. 112 Panjuran Kepuh Kiriman Waru Sidoarjo.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data merupakan pembagian dari sumber data tersebut diperoleh. Menurut jenisnya, data dibagi dua:

a. Data Primer

Data primer merupakan keterangan yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya.⁸⁴ Dalam hal ini, informasi yang telah diperoleh dari informan masih memerlukan perlakuan untuk menjadi sebuah informasi. Sumber data primer yang telah digunakan oleh peneliti adalah data pada Pondok Pesantren Mambaul 'Ulum, antara lain: konten *directing* oleh pengasuh kepada guru-guru, proses implementasi *directing* oleh pengasuh, kepala dan guru-guru dan faktor-faktor pendukung dan penghambat proses *directing*.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang sudah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain.⁸⁵ Sumber data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian. Dalam hal ini, dokumen yang digunakan oleh peneliti adalah berupa buku-buku atau catatan dokumen, susunan

⁸³ Marie T. Hastings, *Dasar-Dasar Riset Keperawatan*, Jakarta: Buku Kedokteran EGC, 1999, hlm 223.

⁸⁴ Bagja Waluya, *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*, Bandung: PT Setia Purna Inves, 2007, hlm. 79.

⁸⁵ Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, Jakarta: PT Grasindo, 2005, hlm. 168.

kepengurusan, profil, serta data-data yang ada kaitannya dengan penelitian.

Berikut tabel kategori jenis data:

No	Jenis Data	Kategori Data	
		Primer	Sekunder
1	Konten <i>directing</i> oleh pengasuh kepada guru-guru.	✓	
2	Proses implementasi <i>directing</i> oleh pengasuh, kepala dan guru-guru.	✓	
3	Faktor-faktor pendukung dan penghambat proses <i>directing</i>	✓	
4	Profil, susunan kepengurusan, serta data-data Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum		✓

Sumber: Observasi dan Dokumentasi oleh Bagus Malik Alindra

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ialah asal data tersebut diperoleh.⁸⁶ Sumber data digunakan diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian. Di samping itu, sumber data digunakan untuk menjamin suatu keberhasilan dalam penelitian⁸⁷. Sumber data yang telah

⁸⁶ Johni Dimiyati, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya pada Pendidikan Anak Usia Dini*, Jakarta: Kencana Media Group, 2013, hlm. 39.

⁸⁷ Nufian S Febriani dan Wayan Weda Asmara Dewi, *Teori dan Praktis Riset Komunikasi Pemasaran Terpadu*, Malang: UB Press, 2018, hlm. 49.

diperoleh harus melalui langkah-langkah yang sesuai pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data yang telah diperoleh adalah dari Pengasuh Pondok Pesantren Mamba'ul Ulum, kepala PTPT pagi, kepala PTPT sore, dan lima guru PTPT senior.

Untuk lebih mendalami dalam pemahaman pengumpulan data dapat dilihat di tabel sumber data sebagai berikut:

No	Data	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data
1	Primer: Informan atau narasumber	1. Pengasuh: K. H Anshor Manshur 2. Kepala PTPT pagi: Fatimatuz Zahro 3. Kepala PTPT sore: Uswatun Hasanah 4. Guru PTPT senior 1: Lilik Mas'udah 5. Guru Senior PTPT 2: Ummi Nadliyah 6. Guru Senior	Wawancara

		PTPT 3: Nur Azizah 7. Guru Senior PTPT 4: Dewi Anitasari 8. Guru Senior PTPT 5: Khusnul Marom 9. Guru PTPT senior 6: Nailur Rohmah	
2	Sekunder: Profil, susunan kepengurusan, serta data-data Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum	1. Pengasuh 2. Bagian TU: Yunita Anggraeni 3. Guru Senior PTPT: Ummi Nadliyah	Observasi dan Dokumentasi
3	Lampiran-lampiran foto	Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum	Dokumentasi

Sumber: *Pengumpulan data dari wawancara, observasi dan dokumentasi.*

D. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan penelitian merupakan langkah-langkah dalam penelitian yang telah dilakukan peneliti untuk mencari data lapangan sampai dengan upaya penelitian untuk menganalisa data yang diperoleh⁸⁸. Tujuan dari tahapan penelitian adalah untuk mengetahui kegiatan awal akan sampai akhir dalam proses penelitian. Beberapa tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pra Penelitian

a. Merancang Penelitian

Rancangan penelitian diantaranya berisi; latar belakang masalah, kajian kepustakaan yang menghasilkan pokok-pokok (kesesuaian paradigma, rumusan masalah, kerangka teoritik), pemilihan lapangan penelitian, penentuan jadwal penelitian, pemilihan alat penelitian, rancangan pengumpulan data, rancangan prosedur analisis data, rancangan perlengkapan, dan lain-lainnya.⁸⁹ Dengan rancangan tersebut, peneliti akan mengetahui rancangan yang akan dikerjakan terlebih dahulu, agar penelitian yang dilakukan dapat disesuaikan dengan proses yang telah disusun secara sistematis.

b. Menentukan Objek Penelitian

Dalam konteks penelitian yang akan dilakukan peneliti, seorang peneliti harus membuat usulan pengajuan judul. Peneliti akan mencari data atau informasi tentang objek yang akan diteliti melalui prosedur yang kemudian dijadikan objek penelitian yang

⁸⁸ Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung:PT Rosdakarya, 2015, hlm 125.

⁸⁹ Mulyadi, Mohammad. *Metode Penelitian Praktis Kualitatif & Kuantitatif*. Jakarta: Publica Press, 2016, hlm. 79.

sesuai dengan jurusan.⁹⁰ Setelah menentukan sasaran tersebut, peneliti akan menyesuaikan dengan hal-hal yang telah diketahui mengenai proses penelitian, agar peneliti dapat mengantisipasi hal-hal yang tidak sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan sesudahnya.

c. Meminta Izin

Peneliti perlu mengetahui seseorang yang berwenang dalam memberikan izin penelitian skripsi.⁹¹ Hal ini disebabkan, peneliti akan memiliki keleluasaan dalam melakukan penelitian, sehingga penelitian yang dilakukan benar-benar menjadi penelitian yang sesuai. Setelah memperoleh izin, peneliti harus mengurus surat izin yang telah disiapkan oleh pihak fakultas sebagai prosedur penelitian.

d. Menentukan Sumber Informan

Pada tahapan ini, seorang peneliti harus mengetahui informan yang akan ditemui saat penelitian. Informan adalah seorang yang turut terlibat dalam peristiwa yang hendak diteliti.⁹² Dalam hal ini, peneliti akan menggunakan informan, yaitu pimpinan sekaligus pengasuh Pondok Pesantren Mamba'ul Ulum, kepala program Tahfidzul Qur'an dan beberapa guru pengajar kepala program Tahfidzul Qur'an di pondok tersebut.

e. Menyiapkan Alat-Alat Penelitian

Peneliti harus mempersiapkan peralatan untuk penelitian, antara lain: seperangkat alat tulis dan alat perekam sebagai alat menggali dan mengumpulkan data

⁹⁰ Putra Nusa. *Penelitian Kualitatif IPS*, Bandung: PT. RemajaRosdakarya. 2013, hlm. 94.

⁹¹ Hamidi. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press, 2008, hlm. 103.

⁹² Hasrullah, *Demdam Konflik Poso*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2009, hlm. 60.

dari informan.⁹³ Hal tersebut dikarenakan, agar peneliti mampu melakukan penelitian dengan lancar, sehingga penelitian dapat dilakukan secara benar dan meminimalisir hambatan.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Adapun tahapan pekerjaan di lapangan sebagai berikut:

a. Memasuki Lapangan

Sebelum peneliti mencari data atau informasi yang berkaitan dengan pembahasan yang dijadikan fokus penelitian, peneliti harus memahami konteks lapangan yang dijadikan objek penelitian dan menyiapkan diri untuk terjun langsung ke lapangan.⁹⁴ Setelah tahapan pra lapangan telah siap, peneliti telah terjun ke lapangan sebagai bentuk penelitian secara langsung.

b. Mempersiapkan Diri dan Memahami Penelitian

Peneliti harus bisa memanfaatkan hubungan akrab dengan responden subjek, agar peneliti dapat dibina dengan saling bekerja sama dan bertukar pikiran sebaik mungkin.⁹⁵ Hal ini akan menyebabkan, penelitian yang telah dilakukan akan semakin terbuka dalam mengulas topik yang dibahas saat wawancara. Dengan itu, peneliti telah dengan mudah memperoleh informasi yang akurat dan sebanyak mungkin.

c. Mengumpulkan Data

Peran peneliti pada lokasi penelitian memang harus dibatasi pada waktu tertentu. Peneliti harus terlibat langsung dalam kegiatan yang sedang terjadi dalam lokasi penelitian. Serta, peneliti harus mengumpulkan dan mencatat data yang diperlukan untuk dianalisa

⁹³ Syahrur Salim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media, 2015, hlm. 91.

⁹⁴ Hamidi Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Alfabeta, 2007, hlm. 69.

⁹⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008, hlm. 95

secara intensif.⁹⁶ Hal tersebut dikarenakan, data merupakan hal yang penting dalam proses penelitian. Dan dengan data tersebut, peneliti telah mengolah data tersebut, sehingga peneliti telah melakukan penelitian dengan cara yang sesuai dengan prosedur penelitian. Dalam hal ini, peneliti telah memperoleh data yang berkaitan dengan topik implementasi *directing* pada program Tahfidzul Qur'an di Pondok Pesantren Mamba'ul Ulum Panjuran Kepuh Kiriman Waru Sidoarjo.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mendapatkan data-data dari masyarakat, agar ia dapat menjelaskan permasalahan penelitiannya⁹⁷. Beberapa bentuk teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti, antara lain:

a. Observasi

Observasi adalah pengarahan kegiatan dengan memperhatikan fenomena secara akurat, mencatat fenomena yang muncul dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut⁹⁸. Observasi dilakukan oleh peneliti di lokasi penelitian secara mendalam dan intens.

Tujuan observasi adalah untuk mendapatkan suatu kesimpulan tentang objek yang telah diamati. Dengan kata lain, observasi digunakan untuk mengetahui permasalahan inti di dalam penelitian secara langsung di lapangan. Adapun observasi yang dilakukan peneliti adalah dengan mengunjungi langsung Pondok Pesantren tersebut dan peneliti menganalisa kegiatan program belajar mengajar

⁹⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hlm. 102-103.

⁹⁷ Yuni Sare, *Antropologi*, Jakarta: Grasindo.2006, hlm. 117.

⁹⁸ Ni'matuzahroh, Susanti Prasetyaningrum, *Observasi: Teori dan Aplikasi dalam Psikologi*, Malang: UM Malang, 2018, hlm.3.

tahfidzul Qur'an di Pondok Pesantren Mambaul 'Ulum secara seksama.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk tanya-jawab dengan narasumber. Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan keterangan, penjelasan, pendapat, fakta, bukti tentang suatu masalah atau suatu peristiwa⁹⁹. Wawancara dilakukan kepada beberapa informan, antara lain: pengasuh, kepala program dan beberapa guru pengajar. Di dalam wawancara tersebut, peneliti telah memperoleh informasi tentang *directing* yang dilakukan pengurus di pondok pesantren tersebut.

Kendala yang dialami dalam melakukan wawancara adalah masalah waktu yang dimiliki oleh masing-masing informan, sehingga peneliti memerlukan beberapa jeda waktu untuk bisa menemui informan yang diinginkan. Hal-hal yang menarik yang diperoleh peneliti adalah antusiasme para pengurus untuk ditanyai tentang permasalahan *directing*. Walaupun para informan memiliki kesibukan yang berbeda-beda, para pengurus tersebut menyediakan waktu yang cukup untuk peneliti bisa memperoleh data langsung dari pengurus-pengurus tersebut.

c. Dokumentasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata “dokumen” adalah surat yang tertulis atau tercetak yang dapat dipakai sebagai bukti atau keterangan. Sedangkan, dokumentasi adalah serangkaian kegiatan pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan penyimpanan informasi yang berkenaan dengan pembuatan dokumen¹⁰⁰ dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan media cetak dan elektronik. Pada media cetak, peneliti menggunakan hasil

⁹⁹ JS. Kamdhi, *Terampil Berbicara*, Jakarta: Grasindo, 2006, hlm. 95.

¹⁰⁰ Departemen Pendidikan Nasional, *Pedoman Teknis Fotografi Benda Cagar Budaya*, Jakarta: Kemendik, 2000, hlm. 3.

foto-foto kegiatan di Pondok Pesantren sebagai bukti nyata yang akan dilampirkan dalam penelitian. Sedangkan media elektronik, peneliti menggunakan kamera dan pengetikan dalam proses penelitian. Dengan dokumentasi, peneliti telah mendapatkan informasi atau data-data secara langsung mengenai *directing*.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif merupakan proses mereviu dan memeriksa data, menyintesis dan menginterpretasikan data yang terkumpul, sehingga data tersebut dapat menggambarkan dan menerangkan fenomena atau situasi sosial yang diteliti¹⁰¹. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif model Miles dan Huberman, yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.¹⁰²

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan data yang diperoleh dan memilah data-data yang tidak diperlukan menjadi data-data yang pokok saja.¹⁰³

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan cara mendeskripsikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.¹⁰⁴

¹⁰¹ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana, 2017, hlm. 400.

¹⁰² Mahfud, dkk. *Pendidikan Agama Islam Berbasis Multiteknik*, Yogyakarta: Deepublish, 2015, hlm. 42.

¹⁰³ Budi Widjtaksana, *Model Activity Based Management Change Order Berbasis Economic Value Added Melalui Efektivitas dan Efisiensi untuk Meningkatkan Kinerja Keuangan Proyek Konstruksi Gedung di Kota Surabaya*, Pasuruan: Qiara Media, 2019, hlm. 125.

¹⁰⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: CV Alfabeta, 2010, hlm. 341.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan akhir dari penyajian data. Penyajian data merupakan kegiatan interpretasi yang menemukan makna data yang telah disajikan.¹⁰⁵

G. Teknik Keabsahan Data

Penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data dengan triangulasi. Triangulasi adalah pengumpulan data dengan menggunakan berbagai macam teknik pengumpulan data (observasi, wawancara, dokumentasi). Data yang terkumpul tersebut akan dibandingkan, dicari persamaan dan perbedaannya, ditarik benang merahnya, dirumuskan makna yang terkandung dibalik fenomena/peristiwa yang terjadi¹⁰⁶. Melalui triangulasi, peneliti dapat mengaitkan semua teknik pengumpulan data ke dalam perumusan keabsahan data, agar peneliti dapat mengecek kebenaran data yang diperoleh melalui berbagai sudut pandang.

¹⁰⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*), Bandung: CV Alfabeta, 2010, hlm. 345.

¹⁰⁶ Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bali: Nilacakra, 2018, hlm. 66.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perkembangan

K. H. Ust. M. Anshor Manshur merupakan pengasuh Yayasan Al-Manshur Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum Panjunan Kepuh Kiriman Waru Sidoarjo. Beliau merupakan lulusan Pondok Pesantren Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. Beliau adalah lulusan pondok pesantren pada tahun 1987. Setelah lulus, beliau mengajarkan ilmunya berupa kitab-kitab salaf kepada masyarakat yang mayoritas bapak-bapak dan remaja-remaja.

Pada tahun 1980, beliau menikah dengan seorang wanita yang bernama Lilik Nurhayati. Wanita yang dinikahi beliau merupakan orang Gresik. Dengan yang sudah dilakukan oleh K. H. Ust. M. Anshor Manshur sebelumnya, mereka berdua memutuskan untuk memperjuangkan ilmu yang sudah dimiliki secara bersama-sama sebagai bentuk dakwah.

Hingga pada saatnya pada tahun 1996, majlis yang diciptakan oleh Ust. Anshor beserta istrinya menjadi majlis yang semakin berkembang. Dan pada saat itu, hafilah akhirissanah yang pertama telah diadakan oleh beliau diberi nama "Majlis Ta'lim Mamba'ul 'Ulum".

Dengan adanya majlis tersebut, mereka membangun sebuah gedung sebagai sarana penunjang perjuangan pembelajaran ilmu yang mereka peroleh dari pondok pada tahun 1998. Dirasa semakin berkembangnya majlis tersebut, mereka juga mengubah nama "Majlis Ta'lim Mamba'ul 'Ulum" dengan "Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum".

Setahun kemudian pada tahun 1999, Ust. Anshor melakukan peresmian gedung. Di tahun yang sama pula beliau menerapkan metode Qiro'ati yang digunakan sebagai metode untuk belajar Al-Qur'an. Lalu pada tahun 2001,

khotaman dan imtihan perdana dilaksanakan dengan perolehan nilai terbaik kedua se-Kabupaten Sidoarjo. Kala itu, Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum mengeluarkan enam santri yang khotam sebagai hasil dari perjalanan perjuangan dengan Metode Qiro'ati.

Dengan zaman yang semakin berkembang, Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum berusaha untuk mengembangkan pondok yang diasuh oleh Ust. Anshor tersebut. Pada tahun 2010, Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum membuka program PG-TK yang sekarang dikepalai oleh Bu Lilik Su'adah dan Bu Khoirul Umami. Lalu pada tahun 2012, Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum melanjutkan dalam membuat program Tahfidhul Qur'an yaitu PTPT. Program PTPT tersebut dikepalai oleh Bu Fatimatuz Zahro dan Bu Uswatun Hasanah. Lalu disusul pada tahun 2015, Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum membuka program PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat) yaitu SDI dan SMP Mamba'ul 'Ulum. Dan yang terakhir, Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum membuka program PKBM SMA. Lalu setahun kemudian, Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum mulai menghidupkan ribath Ibnu Mas'ud 1 dan Ibnu Mas'ud 2 yang digunakan khusus untuk anak laki-laki dalam proses pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum.

2. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum. Lokasi Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum berada di Jalan Kolonel Sugiono No. 112 Panjunan Kepuh Kiriman Waru Sidoarjo.

3. Misi

Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum mengharapkan santrinya dapat menjaga bacaan Al-Qur'annya dengan Murottal dan Tartil khususnya pada program Tahfidh Al-Qur'an, serta belajar tuntas pada sarana pembelajaran yang diberikan kepada santri-santrinya.

4. Struktur Kepengurusan

Struktur Kepengurusan Yayasan Al-Manshur Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

No	Nama	Jabatan
1	Ust. K.H. Muhammad Anshor Manshur	Ketua/Pengasuh
2	a. H. Khoirul Anam, S. Ag. b. H. Khoirul Anwar	Wakil Ketua 1 Wakil Ketua 2
3	a. Ainur Rofiq, M. Ag. b. Abdullah Musyaffa', M. Pd. c. Hj. Lilik Nur Hayati d. Nur Imamah Manshur	Sekretaris 1 Sekretaris 2 Bendahara 1 Bendahara 2
4	a. Fatimatuz Zahro b. Uswatun Hasanah	Kepala PTPT pagi Kepala PTPT sore
5	a. Lilik Mas'udah b. Umami Nadliyah c. Nur Azizah d. Dewi Anitasari e. Khusnul Marom f. Nailur Rohmah	Para Guru Senior program PTPT

Sumber: Dokumentasi Data Struktur Kepengurusan

c. Penyajian Data

Dalam penyajian data, peneliti akan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang ada. Hal ini bisa membantu keabsahan data atau kevaliditasan data yang disajikan.

1. Implementasi *Directing* Pengasuh, Kepala dan Guru-Guru

a. *Directing* Pengasuh kepada Kepala dan Guru

Seorang pengasuh harus memberikan arahan yang berguna bagi kemajuan lembaga atau yayasan yang ia miliki melalui rapat-rapat yang telah diselenggarakan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Rapat tersebut ditujukan untuk memberikan arahan yang bermanfaat bagi pengurus lainnya dalam menjalankan program Tahfidhul Qur'an. Seperti salah satu hal yang telah disampaikan pengasuh kepada guru sebagai berikut:

Dalam pengondisian anak-anak Tahfidh, mereka tidak boleh terlambat datang, saat berbaris anak-anak didampingi oleh guru-guru yang sudah dipilih dan ditentukan, anak-anak diberi pelajaran do'a, hadist-hadist, bacaan-bacaan wudhu dan sholat, tajwid dan ghorib.

Saat memimpin baris, guru harus berkonsentrasi. Lalu, guru kelas harus selalu memberi motivasi tentang bacaan atau suara anak-anak. Baris tidak akan dimulai selama masih tidak kondusif. Saat baris, anak-anak harus dalam kondisi rapi, suara keras, tangan diangkat, kepala ditundukkan dan guru-guru membantu dalam mengondisikan hal tersebut.

Selanjutnya, etika dalam berdo'a harus terus menerus ditingkatkan. Jangan memulai sebelum anak-anak siap untuk dimulai. Untuk santri yang jarang masuk, orang tua harus dipanggil dengan surat resmi. Lalu, pengondisian dalam

mempersiapkan acara pesahad (perkemahan sabtu ahad) dan maulid nabi, pengondisian persiapan anak yang akan tes kenaikan juz dan persiapan rapat MMQ selanjutnya. (*Dokumentasi*, 11 Januari, 2015/Ahad 20 Rabi'ul Awal 1436 H)

Arahan yang dijelaskan di atas merupakan salah satu bentuk proses *directing*. Hal tersebut berguna untuk mengarahkan guru-guru dalam menjalankan proses pembelajaran di program Tahfidhul Qur'an. Maka dari itu, setiap hal diperlukan kegiatan yang bersifat pengondisian secara berkala, agar kegiatan atau program yang dijalankan mampu menghasilkan hasil yang maksimal.

b. Memahami Kondisi

Dalam mengarahkan seseorang, setiap individu harus dapat memahami orang yang akan diarahkan tersebut. Hal ini dikarenakan, orang yang akan diarahkan akan mampu melaksanakan arahan dengan baik. Dengan memahami kondisi orang yang akan diarahkan, segala pencapaian akan mudah dilaksanakan dengan efektif pula. Seperti yang sudah disampaikan beberapa informan sebagai berikut:

Ngge..karena kan tidak semua anak itu motivasi menghafal itu dari dirinya sendiri..ngge.. ada yang karna keinginan orang tuanya.. tapi..tapi kemampuan anak kan tidak memadai kan misalkan kalo di Qiro'ati itu kan tidak ada namanya anak bodoh..semuanya berkesempatan untuk menghafal.. maka di situlah ee guru itu tidak boleh berhenti untuk selalu memotivasi anak-anak..(N5/27/11/19)

soale ngge anak-anak itu mood-mood an...makane pas memotivasi niku liat-liat.. karna pagi sudah capek-capek menghafal, sore juga menghafal... terus yang gak ada suaranya gak boleh pulang gitu aja.. kalo saya..akhire bacaa teruss..(N6/25/11/19)

Yaa mengulas kembali itu kan cerita satu minggu kemarin..kalo saya bercerita itu..tidak setiap hari..jadi ketika anak-anak itu mulai malas..mulai satu hari itu yang 20 anan L- akeh..yo seng dapet L sedikit yang dapet L- salbajek itu kan..eee berarti anak-anak ini sudah mulai males... laa itu di kayak diulas lagi cerita itu..(N7/26/11/19)

kan tidak selamanya anak-anak motivasinya meningkat teruss.. kadang-kadang menurun la kadang itu sangat dibutuhkan ..(N8/23/11/19)

Menurut beberapa informan di atas, bahwa seorang anak memiliki keinginan yang berbeda-beda dalam menerima arahan. Maka sebagai guru, mereka harus bisa memahami kondisi anak didiknya, agar arahan yang diberikan dapat diterima dengan baik.

c. Memberi Contoh

Tanpa contoh, seseorang akan sulit meniru sesuatu yang akan dilakukan. Sebagai guru, mereka wajib memberikan contoh kepada anak-anak, agar mereka dapat menerima contoh tersebut dan melaksanakannya

dengan baik. Seperti yang telah diutarakan beberapa informan sebagai berikut:

kalo pengarahan-pengarahan itu.. itu kita juga contohkan bukan sekedar omongan... jadi kita sebagai.. pengasuh sekaligus pengurus ini kita memberi contoh... itu inshaAllah para guru itu akan mengikuti...(N1/8/12/19)

Kita beri apa yaa.. hmm beri contoh sebelum pengarahan kita itu sampaikan mungkin lebih dulu kita beri contoh dulu.. (N3/21/11/19)

itu saya kira di pengajian Al-Qur'an yaa yang diutamakan contoh.. guru memberikan contoh kepada anak-anak... sehingga gak banyak bicara tetapi prakteknya.. (N4/22/11/19)

Namanya guru itu digugu dan ditiru, kalo gurunya kelakuannya baik.. bisa mencontohkan yang baik ke anak.. ndak usah dikasih tau anak-anak bisa menirunya sendiri.. (N6/25/11/19)

memberi contoh..yang baik dengan cerita-cerita yang nyata dengan yang pernah terjadi..(N7/26/11/19)

Seperti yang dijelaskan beberapa informan di atas, bahwa contoh merupakan hal yang sangat penting dalam mengarahkan anak-anak maupun pengurus. Karena dengan hal tersebut, tujuan yang diinginkan akan lebih mudah tercapai dengan maksimal.

d. Memberi Arahan yang Jelas

Seorang pemimpin atau guru sebagai panutan harus memberikan arahan yang mampu dimengerti oleh seluruh orang khususnya anak didik. Hal ini sangat berpengaruh pada seluruh kegiatan operasional yang sudah dilakukan oleh lembaga. Apabila sesuatu yang diarahkan tidak memiliki kejelasan, maka seluruh SDM akan menjalankan hal tersebut dengan semaunya sendiri. Maka dari itu, arahan harus memiliki bentuk yang jelas. Seperti yang dijelaskan oleh beberapa informan sebagai berikut:

Eeee sebenarnya dalam pengarahan tidak usah terlalu neko-neko.. pokoknya sebisa mungkin hal ini bisa dilakukan di rumah..
(N4/22/11/19)

Karna kalo anak-anak itu terlalu bertele-tele.. itu kan tidak memahami perintah ee tidak memahami tujuannya..(N5/27/11/19)

... kalo bertele-tele malah ndak paham..lebih baik jelas, sedikit tapi faham..(N6/25/11/19)

Semuanya yaa harus jelas ben berhasil..jadi kalo misal kita memberikan contoh itu yo kudu jelas dan nyata.. kan anak-anak sekarang pinter too.. maksute iyoa??iyoa??.. jadi harus ada bukti..(N7/26/11/19)

Dari pernyataan-pernyataan dari informan di atas, kejelasan merupakan faktor yang penting dalam melakukan pengarahan. Hal ini disebabkan, agar para

anak didik mampu melakukannya dengan baik, sehingga hal tersebut dapat memberikan timbal balik yang sempurna dalam melakukan pengarahan dalam bentuk perintah-perintah.

e. Melakukannya Dengan Strategi

Pengarahan tidak bisa dilakukan dengan baik, bila pengarahan tersebut tidak memiliki strategi yang bisa menjadi sarana dalam mempermudah pengarahan. Seperti yang sudah dijelaskan oleh informan 1, beliau memiliki strategi kepada kepala dan guru-guru dalam mengarahkan:

kadang-kadang itu nah di PTPT Qiro'ati itu ada yang namanya MMQ, pembinaan Majelis Mualim Al-Qur'an, itu dilakukan setiap dua pekan sekali.. kemudian kami sering mengikuti di situ.. kemudian setiap sabtu ahad ada pembinaan kepala kepada guru-guru khusus di bidang tahfidz.. tapi kalo sebulan sekali tadi.. meliputi semua persoalan... menyangkut manajemen, administrasi, menyangkut metodologi, evaluasi dan sebagainya..itu yang selama ini kita maksimalkan pembinaan-pembinaan itu..(N1/8/12/19)

Informan 1 menjelaskan, bahwa rapat-rapat atau pertemuan akan memudahkannya dalam mengarahkan para guru-guru. Sedangkan informan 2, ia memiliki strategi dalam mengarahkan guru-guru dan anak-anak dalam menjalankan program PTPT Mamba'ul 'Ulum:

Untuk ke guru yaa mengontrol..buku penghubung.. ya kalo untuk anak harus

konsekuensi buku
penghubungnya..(N2/26/11/19)

Menurut informan 2, strateginya dalam mengarahkan hanya menggunakan buku kontrol yang difungsikan sebagai alat dalam menjalankan programnya. Akan tetapi, hal tersebut berbeda dengan informan 3, seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

kita ajak beliau-beliau untuk bekerja sama.. mungkin dengan kekompakan dengan pembuktian-pembuktian kalo anak itu kalo kita ajak bersama mungkin bisa berjalan dengan bagus dan kompak..(N3/21/11/19)

Menurut informan 3, strategi dalam mengarahkan bisa dilakukan dengan bekerja sama dan kekompakan. Dengan hal tersebut, informan 2 mempercayai arahan yang dilakukan bisa menjadi arahan yang baik dan bisa diterima seluruh guru-guru dan anak-anak. Lalu, informan 5 dan 9 menjelaskan, bahwa:

Eee untuk anak-anak yang lemah itu biasanya.. ee tekankan dia untuk bisa membaca ulang di rumah..(N5/27/11/19)

cuma biasanya anak-anak disuruh halaman ini... biasanya ditentukan... seperti itu..karna kalo seperti anak-anak punya target..(N9/29/11/19)

Melalui penjelasan informan 5 dan 9, bahwa setiap anak harus diberi target dan arahan dalam menghafal Al-Qur'an. Hal tersebut dikarenakan, agar guru memudahkan dalam menjalankan program yang ada.

Dengan strategi tersebut, anak-anak akan lebih mudah menerima arahan dalam menghafal Al-Qur'an.

f. Menyesuaikan dengan Rencana

Arahan tidak berjalan dengan seenaknya saja. Hal tersebut memerlukan acuan dalam pelaksanaannya. Pelaksanaannya harus memiliki kesesuaian dengan rencana yang telah ditentukan. Seperti yang dijelaskan informan 3 sebagai berikut:

Yaa sangat bisa dan itu sangat perlu, soalnya dengan apa ee dengan directing dan perencanaan-perencanaan bagus maka pelaksanaan berikutnya juga semakin bagus..(N3/21/11/19)

Melalui penjelasan informan 3, bahwa perencanaan memiliki hubungan dengan arahan-arahan yang akan dilakukan, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi pelaksanaan-pelaksanaan di kemudian hari. Selanjutnya seperti yang dijelaskan informan 4, 5 dan 9 sebagai berikut:

kalo misale yang namanya lembaga ada program dan gak berhasil namanya itu bukan program yaa..laa itu makanya itu kita sebagai pelaksana dari program tersebut sebisa mungkin harus menjalankan program-program yang dikeluarkan oleh yayasan..itu .. kalo ndak sesuai ya yayasan akan menegur..(N4/22/1/19)

Eee kalo menurut saya perencanaan kan pelaksanaannya ada kalanya sesuai sengan rencana adakalanya bisa lebih baik..adakalanya tidak lebih baik dengan apa yang direncanakan..jadi ngge secara

umum ya kita maksimalkan apa yang sudah direncanakan..yayasan atau baik oleh metodologi..itu sendiri..(N5/27/11/19)

Kalo sesuai dengan pengarahan... pasti tercapai tujuannya...(N9//29/11/19)

Menurut informan 4 dan 5, bahwa sebuah perencanaan melalui program yang sudah ditentukan, semua pengurus harus melaksanakan program yang sudah ada tersebut. Maka dari itu, semua pengurus harus memaksimalkan kinerjanya dalam mengarahkan anak-anak dalam menghafal Al-Qur'annya, agar anak-anak mampu menghafal Al-Qur'an sesuai dengan target yang diinginkan.

g. Mematuhi Regulasi yang Ada

Arahan-arahan yang dilakukan tidak akan menjadi arahan yang berarti, apabila arahan tersebut tidak mematuhi regulasi yang sudah ditentukan. Dengan adanya regulasi yang ada, pengarahan akan menjadi terarah dan sesuai tujuan. Seperti yang sudah dijelaskan oleh beberapa informan sebagai berikut:

... itu bukan dari kami... ya emang guru Qiro'ati memang harus bertemu dua minggu sekali.. nah itu itu kita hanya mengikuti... itu ada aturan dari sana..(N1/8/12/19)

itu aturan dari sana..saya hanya mengingatkan.. iki proses..laa itu sudah dikemas arti dari Qiro'ati pusat..saya tinggal menyampaikan..(N2/26/11/19)

cara-cara menghafalnya ada aturan dan arahan-arahan dari pusat di semarang itu.. jadi kita berusaha semaksimal mungkin untuk bisa mengikuti menerapkan metode dari semarang tersebut..(N3/21/11/19)

Yaa ini yang saya tuturkan tadi itu sudah program dari yayasan seperti itu, jadi kami tinggal melaksanakannya saja..(N4/22/11/19)

Yang jelas kan melalui tahapan sesuai dengan metodologi yang berjalan..(N5/27/11/19)

.. ikut metodologi..(N6/25/11/19)

karena sudah ada metode baku yang sudah berjalan selama ini dengan arahan dengan guru-guru Qiro'ati, tentunya saya tidak eee jauh apa yang sudah ada pada dari Qiro'ati bagaimana cara menyampaikan satu metode kepada anak-anak..(N8/23/11/19)

Pengarahan itu sudah sesuai dengan metodologi yang ada..(N9/29/11/19)

Seperti yang sudah dijelaskan di atas, bahwa mereka menjalankan arahan sesuai dengan aturan dari pusat. Aturan tersebut merupakan metode Qiro'ati yang dijalankan program tersebut, sehingga pelaksanaannya menyesuaikan dengan aturan yang sudah ditentukan.

h. Memberi Motivasi

Setiap orang bisa menerima arahan dari orang yang memberi arahan tersebut. Akan tetapi, arahan saja tidak cukup memberikan penjelasan yang optimal. Pengarahan tersebut masih memerlukan motivasi, agar pengarahan tersebut mampu menunjang terlaksananya program yang dijalankan. Seperti yang sudah dijelaskan beberapa informan sebagai berikut:

yaa bentuknya ya motivasi-motivasi dalam bentuk omongan-omongan itu...(N1/8/12/19)

dengan cara bercerita dan menunjukkan hadist-hadist yang ada itu mungkin bisa menjadikan motivasi...(N4/22/11/19)

Kita menyadarkan ke anak-anak bahwa semua punya kemampuan yang sama...(N5/27/11/19)

Ngge memotivasi.. kalo membaca Qur'an itu seperti ini ini ini ini.. kita bisa mengangkat derajat orang tua.. wes gitu lah..nanti anak-anak bisa termotivasi sendiri...(N6/25/11/19)

Untuk memotivasinya..biasanya kulo kasih cerita...(N7/26/11/19)

Dengan penjelasan-penjelasan dari informan, sebuah pengarahan memerlukan sedikit motivasi dalam pelaksanaannya. Hal ini bisa menjadi penunjang anak-anak dalam menghafal Al-Qur'an. Melalui strategi

memotivasi yang berbeda-beda, anak-anak diharapkan bisa dengan mudah menghafal Al-Qur'an.

i. Mengarahkan Kepada Tujuan yang Akan Dicapai

Selain mampu mengarahkan kepada rencana, pengarahannya harus memberikan arti dalam meraih tujuan yang akan dicapai. Hal ini akan menyebabkan, pengarahannya akan menjadi hal yang sederhana, namun hal tersebut juga memberikan dampak kepada tujuan yang akan diinginkan oleh program dan yayasan. Seperti yang dijelaskan beberapa informan sebagai berikut:

Yaa harus kan.. supaya hasil pengarahannya maksimal itu yaa harus ada persiapan ada perencanaan berdasarkan evaluasi-evaluasi.. itu hasilnya pas dan terarah..terukur.. sehingga yang kita sampaikan pas dengan permasalahan itu tadi..(N1/8/12/19)

tujuannya supaya proses pembelajaran di PTPT dari awal..jam masuk sampai akhir jalan..(N2/26/11/19)

Kalo menurut saya yaa untuk memfokuskan kembali pada tujuan awal..(N5/27/11/19)

Yaa sangat perlu.. supaya anak itu tidak lama di kelas itu di juz satu.. dikasih pengarahannya itu supaya tidak lama-lama di juz satunya..jadi biar cepet naek juz selanjutnya..(N7/26/11/19)

Segala sesuatu kan harus direncanakan... dengan rencana itu diharapkan bisa

mencapai hasil yang optimal dan lebih baik..(N9/29/11/19)

Seperti yang sudah dijelaskan informan-informan di atas, bahwa tujuan merupakan alasan mereka dalam melakukan pengarahan dengan baik. Dengan tujuan tersebut, pengarahan-pengarahan yang dilakukan bisa menjadi sebuah implementasi dari perencanaan yang sudah direncanakan mencapai tujuan yang diinginkan.

j. Memberi Sanksi

Pengarahan-pengarahan tidak boleh hanya bersifat motivasi atau arahan-arahan yang biasa dilakukan. Namun, pengarahan tersebut harus bisa menunjukkan sikap tegas dalam mengarahkan ke arah tujuan yang akan dicapai. Dengan hal tersebut, maka sebuah sanksi bisa dibuat dalam mengarahkan anak-anak maupun orang yang akan diberi arahan. Seperti yang dijelaskan oleh informan 2 dan 6 sebagai berikut:

...selama ini dengan yang sudah disampaikan dengan berbagai macam cara termasuk absensi yaa..untuk anak-anak pun juga ada apa yaa..sanksi kalo telat itu pun masih ada..(N2/26/11/19)

anak-anak yang datangnya telat..mesti saya belakangkan...(N6/25/11/19)

Dengan penjelasan informan di atas, bahwa sanksi yang dibuat tersebut digunakan dalam mengarahkan anak-anak yang tidak sesuai dengan target yang diinginkan. Dengan sanksi tersebut, pengurus berharap anak-anak menjadi lebih giat dalam menghafal dan meminimalisir sanksi yang akan diterima di kemudian hari.

2. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat

a. Faktor Pendukung

1. Buku Kontrol

Dalam mengarahkan anak-anak, buku kontrol yang disediakan biasa menjadi alat dalam penunjang arahan-arahan yang sudah dilakukan. Di dalam buku kontrol tersebut, seorang guru dapat melihat perkembangan anak-anak dalam menghafal Al-Qur'an. Seperti yang dijelaskan salah satu informan berikut ini:

.. kalo buku kontrolnya jalan.. itu bisa.. dan eee aktifnya orang tua juga... (N2/26/11/19)

Menurut penjelasan di atas, buku kontrol dapat menjadi alat dalam penunjang arahan yang sudah disampaikan ke anak-anak. Melalui buku kontrol, orang tua dan guru dapat mengetahui perkembangan anak-anak didik yang menghafal Al-Qur'an, sehingga buku tersebut bisa menjadi alat dalam mempermudah pengarahan-pengarahan yang akan dilakukan.

2. Teknologi

Di zaman yang serba canggih, teknologi menjadi kunci peradaban saat ini. Dengan teknologi, orang diharapkan untuk menggunakan teknologi dalam mempermudah aktivitasnya. Seperti halnya pengarahan, teknologi memiliki peranan penting dalam proses tersebut, sehingga teknologi dapat mempermudah aktivitas pengarahan yang akan dilakukan. Berikut pemaparan dari beberapa informan sebagai berikut:

perlu sesekali dia mendengar murottal Al-Qur'an..khususnya yang sudah dihafal..ketika menjelang

istirahat atau menjelang tidur.. itu bisa mendengarkan murottal Al-Qur'an..(N2/26/11/19)

kita kenalkan biasanya lagu-lagu yang apa itu yang Qur'ani,(N3/21/11/19)

Ini biasanya yaa ini guru-guru punya grub di wa yaa.. ini eee apa namanya tidak lupa mengingatkan.. muroja'ahnya..(N4/22/11/19)

cuma..ya sesekali di setelno video tentang anak yang sudah berhasil menghafal Al-Qur'an..(N7/26/11/19)

Dengan pemaparan beberapa informan di atas, teknologi sangat membantu alam mempengaruhi hafalan anak. Dengan teknologi, guru juga mudah melakukan koordinasi dalam pengarahan, sehingga teknologi juga memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pengarahan.

3. Sinergitas

Setiap pekerjaan memerlukan kekompakan dalam pengerjaannya. Sama halnya dengan pengarahan, arahan-arahan yang dilakukan tidak akan berjalan dengan efektif, apabila pengarahan dilakukan oleh satu pihak saja. Maka dari itu, hal tersebut memerlukan sinergitas yang sejalan dengan adanya rencana yang sudah ditentukan, agar rencana tersebut bisa menghasilkan tujuan yang diinginkan. Berikut pemaparan oleh beberapa informan:

jadi ada kebersamaan dari yang namanya program Qiro'ati.. (N1/8/12/19)

Yaa karena kita satu sama lain itu saling berkaitan..(N3/21/11/19)

Manggil orang tua biasanya.. panggil anak sama orang tua dan anak.. agar dari ketiga komponen pendidikan ini bisa jalan semua..(N4/22/11/19)

jadi kalo di rumah dan orang tua sebagai salah satu faktor itu tadi..tidak terjun atau andil.. ya hasilnya kurang maksimal..(N7/26/11/19)

Dengan penjelasan informan-informan di atas, sinergitas yang terjalin akan memudahkan dalam mencapai tujuan tersebut. Pengarahan akan menjadi mudah, sehingga seluruh operasional program Tahfidhul Qur'an bisa berjalan dengan optimal.

4. Hasil yang Telah Dicapai

Salah satu pendukung yang menyebabkan semuanya menjadi mudah adalah hasil. Hasil yang menjanjikan dapat membuat seluruh elemen semangat dalam mengarahkan anak-anak dalam menghafal Al-Qur'an. Seperti yang diungkapkan salah satu informan sebagai berikut:

keberhasilan anak-anak.. selama ini mamba'ul ulum sudah mengeluarkan anak-anak khotam 30 juz itu tiga anak ini yang memberikan semangatnya guru-guru...(N4/22/11/19)

Menurut penjelasan informan di atas, keberhasilan dalam mengarahkan bisa menjadi motivasi tersendiri dalam mengarahkan anak-anak di program PTPT tersebut. Dengan adanya hasil tersebut, guru-guru yang ada akan berupaya dalam mengarahkan anak-anak untuk menghafal Al-Qur'an, sehingga anak-anak dapat mencapai target hafal Qur'an sesuai yang diinginkan.

5. Apresiasi

Dalam mengarahkan, seseorang perlu diberi sebuah penghargaan. Dengan penghargaan tersebut, seseorang akan merasa diistimewakan dengan adanya arahan tersebut, sehingga mereka bisa mudah menerima pengarahan-pengarahan yang diperoleh. Seperti yang diungkapkan informan 1 dan 7 sebagai berikut:

... yaa istilahnya hadiah atau bonus kepada kepala... kita punya program eee.. umroh...dan bertepatan di Qiro'ati ada program untuk itu... jadi untuk kepala secara bergilir itu kita... kita kasih hadiah gratis diumrohkan oleh yayasan...(N1/8/12/19)

Yo pujian tok see..(N7/26/11/19)

Dengan sedikit pernyataan di atas, beliau-beliau tersebut menegaskan apresiasi adalah hal yang penting bagi orang-orang dalam proses menjalankan program Tahfidhul Al-Qur'an. Apresiasi berupa bonus atau kata-kata yang diberikan bisa memberikan semangat kepada guru-guru dan anak-anak, sehingga hal tersebut perlu dipertimbangkan kembali dalam melakukan pengarahan.

6. Kondusifitas

Dalam menghafal, anak-anak tidak boleh terganggu oleh hal yang mengganggu mereka dalam hal menghafal. Hal tersebut dikarenakan, arahan-arahan yang diberikan akan menjadi sesuatu yang menghambat tujuan yang diinginkan oleh pengarah-pengarah yang dilakukan. Hal tersebut diutarakan oleh salah satu informan sebagai berikut:

Kelas yang kondusif itu sangat mendukung sekali, tanpa kelas yang kondusif itu tidak akan jalan,(N8/23/11/19)

Menurut penjelasan informan di atas, kondusifitas sangat diperlukan dalam hal ini. Tanpa adanya hal tersebut, seluruh kegiatan yang diharapkan tidak akan berjalan dengan maksimal, sehingga hal tersebut perlu diperhatikan dalam mengarahkan, agar arahan-arahan yang diberikan dapat menjadi pencapaian yang baik.

b. Faktor Penghambat

1. Santri Itu Sendiri

Setiap arahan yang dilakukan, guru-guru telah melakukan dengan sebaik mungkin. Akan tetapi, hal tersebut bisa menjadi sesuatu yang sedikit sia-sia, apabila anak-anak yang berada di program PTPT tersebut tidak sejalan dengan arahan yang dilakukan. Seperti ungkapan dari beberapa informan sebagai berikut:

kalo menurut saya dia tes,, kemudian gak lancar itu kan termasuk menghambat ke juz berikutnya..(N2/26/11/19)

Ndak bisa dikatakan penghambat se sebenere..hmm anak-anak kan ndak sama yaa.. ada anak yang masuk ke sini karena kemauan orang tua plus anaknya.. ada anak yang kurang semangat tapi orang tuanya yang pingin memasukkan anaknya ke sini..(N4/22/11/19)

Eee satu internal mereka sendiri..(N5/27/11/19)

Penghambat kalo L e kesuen.. apalagi kalo di PTPT driilnya..yang sering bermasalah itu driilnya..(N7/26/11/19)

jadi salah satu penghambatnya adalah... keinginan dari santri tersebut..(N9/29/11/19)

Dari penjelasan-penjelasan tersebut, anak-anak bisa menjadi hambatan tersendiri bagi guru-guru yang mengarahkan. Anak-anak harus bisa bersinergi dengan orang tua dan guru, agar pengarahan yang diberikan dapat berjalan dengan lancar.

2. Kurangnya SDM

Segala aktivitas memerlukan SDM dalam pelaksanaannya. Hal tersebut akan menjadi mustahil, apabila SDM yang diharapkan mampu melaksanakan hal tersebut tidak dimiliki oleh setiap organisasi. Hal tersebut diungkapkan oleh informan 1 dan 3 sebagai berikut:

Eeee kita kekurangan guru.. itu faktornya... jadi ketersediaan guru

dengan kebutuhan yang dibutuhkan itu kurangimbang...(N1/8/12/19)

kadang itu ada yang guru salah faham atau mungkin sering izin gak masuk...(N3/21/11/19)

Dari pernyataan informan 1 dan 3 tersebut dapat disimpulkan, bahwa SDM yang tidak ada dengan alasan apapun bisa menyebabkan hambatan dalam operasional program Tahfidh. Maka dari itu, hal tersebut memerlukan perhatian khusus oleh seluruh komponen elemen yang bertugas dalam mengarahkan anak-anak dalam menghafal Al-Qur'an.

3. Teknologi

Sekali lagi, teknologi sangat berperan besar dalam segala hal. Hal ini ditunjukkan dari berbagai dampak yang bisa ditimbulkan dari teknologi yang canggih. Anak-anak bisa terkena dampak buruk yang berakibat pada hafalan yang mereka lakukan. Seperti yang telah diungkapkan beberapa informan sebagai berikut:

.. saya sangat betul-betul membatasi yang namanya maen hp, karna itu dampaknya luar biasa..ketika sudah hp.. sudah akan melupakan semua.(N5/27/11/19)

saya tanyai kalo menghafal itu waktunya kapan saja..eeee kalo habis magrib tidak boleh liat tv...(N6/25/11/19)

Sesuai penjelasan-penjelasan dari informan di atas, bahwa teknologi memang memiliki dampak yang sangat buruk bagi anak-anak. Seluruh pihak wajib memberikan batasan, agar anak-anaknya mampu menghafal Al-Qur'an sesuai dengan target yang diinginkan.

4. Kelalaian Orang Tua

Dengan adanya teknologi dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor yang bisa mengganggu hafalan anak, kelalaian orang tua juga menjadi hal yang harus diperhatikan. Apabila anak-anak sudah melakukan hal yang benar, tetapi orang tua tidak memerhatikan secara penuh juga menimbulkan hal yang sangat fatal. Seperti yang diungkapkan salah satu informan sebagai berikut:

atau kalo misal dari faktor dirumah ituu..ndak disimak sama orang tuanya...(N6/25/11/19)

Dengan pernyataan yang diutarakan informan tersebut, orang tua harus mempunyai peran andil langsung dalam mengawasi anak-anaknya di rumah. Hal ini akan memudahkan arahan-arahan yang diberikan oleh guru di pondok. Dengan adanya perhatian khusus dari orang tua, hafalan anak-anak akan menjadi aman dan terjaga dari kelupaan.

d. Analisis Data

Analisis data adalah proses menyusun data yang diperoleh secara sistematis dari hasil wawancara yang nanti akan diinformasikan ke orang lain.¹⁰⁷ Beberapa analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

¹⁰⁷ Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*, Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018, hlm. 52.

1. Implementasi *Directing* Pengasuh, Kepala dan Guru-Guru

Dengan pengertian-pengertian *directing*, seseorang perlu mengetahui hal-hal yang perlu diperhatikan terlebih dahulu sebelum memberikan pengarahan. Hal ini bisa menjadi kunci suksesnya tujuan yang diinginkan. Apabila pengarahan sudah diberikan dengan baik, maka segala pelaksanaannya akan menjadi mudah. Maka dari itu, hal tersebut memerlukan pemahaman khusus, agar pengarahan bisa menjadi hal yang sangat mudah. Berikut beberapa hasil analisis yang diperoleh mengenai implementasi *directing*:

a. *Directing* Pengasuh kepada Kepala dan Guru

Seorang pengasuh harus memberikan arahan yang berguna bagi kemajuan lembaga atau yayasan yang ia miliki melalui rapat-rapat yang telah diselenggarakan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Rapat tersebut ditujukan untuk memberikan arahan yang bermanfaat bagi pengurus lainnya dalam menjalankan program Tahfidhul Qur'an. Seperti salah satu hal yang telah disampaikan pengasuh kepada guru sebagai berikut:

Dalam pengondisian anak-anak Tahfidh, mereka tidak boleh terlambat datang, saat berbaris anak-anak didampingi oleh guru-guru yang sudah dipilih dan ditentukan, anak-anak diberi pelajaran do'a, hadist-hadist, bacaan-bacaan wudhu dan sholat, tajwid dan ghorib.

Saat memimpin baris, guru harus berkonsentrasi. Lalu, guru kelas harus selalu memberi motivasi tentang bacaan atau suara anak-anak. Baris tidak akan dimulai selama masih tidak kondusif.

Saat baris, anak-anak harus dalam kondisi rapi, suara keras, tangan diangkat, kepala ditundukkan dan guru-guru membantu dalam mengondisikan hal tersebut.

Selanjutnya, etika dalam berdo'a harus terus menerus ditingkatkan. Jangan memulai sebelum anak-anak siap untuk dimulai. Untuk santri yang jarang masuk, orang tua harus dipanggil dengan surat resmi. Lalu, pengondisian dalam mempersiapkan acara pesahad (perkemahan sabtu ahad) dan maulid nabi, pengondisian persiapan anak yang akan tes kenaikan juz dan persiapan rapat MMQ selanjutnya. (*Dokumentasi*, 11 Januari, 2015/Ahad 20 Rabi'ul Awal 1436 H)

Arahan yang dijelaskan di atas merupakan salah satu bentuk proses *directing*. Pengarahan oleh pemimpin merupakan suatu proses dan usaha untuk mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan anggota kelompok.¹⁰⁸ Hal tersebut juga berguna untuk mengarahkan guru-guru dalam menjalankan proses pembelajaran di program Tahfidhul Qur'an. Maka dari itu, setiap hal diperlukan kegiatan yang bersifat pengondisian secara berkala, agar kegiatan atau program yang dijalankan mampu menghasilkan hasil yang maksimal.

b. Memahami Kondisi

Dalam mengarahkan seseorang, setiap individu harus dapat memahami orang yang akan diarahkan tersebut.

¹⁰⁸ Husein Umar, *Business An Introduction*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003, hlm. 80.

Hal ini dikarenakan, orang yang akan diarahkan akan mampu melaksanakan arahan dengan baik. Dengan memahami kondisi orang yang akan diarahkan, segala pencapaian akan mudah dilaksanakan dengan efektif pula. Seperti yang sudah disampaikan beberapa informan sebagai berikut:

Ngge..karena kan tidak semua anak itu motivasi menghafal itu dari dirinya sendiri..ngge.. ada yang karna keinginan orang tuanya.. tapi..tapi kemampuan anak kan tidak memadai kan misalkan kalo di Qiro'ati itu kan tidak ada namanya anak bodoh..semuanya berkesempatan untuk menghafal.. maka di situlah ee guru itu tidak boleh berhenti untuk selalu memotivasi anak-anak..(N5/27/11/19)

soale ngge anak-anak itu mood-mood an...makane pas memotivasi niku liat-liat.. karna pagi sudah capek-capek menghafal, sore juga menghafal... terus yang gak ada suaranya gak boleh pulang gitu aja.. kalo saya..akhire bacaa teruss..(N6/25/11/19)

Yaa mengulas kembali itu kan cerita satu minggu kemarin..kalo saya bercerita itu..tidak setiap hari..jadi ketika anak-anak itu mulai malas..mulai satu hari itu yang 20 anan L- akeh..yo seng dapet L sedikit yang dapet L- salbajek itu kan..eee berarti anak-anak ini sudah mulai males... laa itu di kayak diulas lagi cerita itu..(N7/26/11/19)

kan tidak selamanya anak-anak motivasinya meningkat teruss.. kadang-kadang menurun la kadang itu sangat dibutuhkan ..(N8/23/11/19)

Menurut beberapa informan di atas, bahwa seorang anak memiliki keinginan yang berbeda-beda dalam menerima arahan. Dengan itu, seseorang juga harus bisa memahami situasi di dalam kelompoknya. Dengan gaya yang dimilikinya, seseorang harus memainkan perannya sesuai dengan situasi tempat dia mengarahkan.¹⁰⁹ Maka sebagai guru, mereka harus bisa memahami kondisi anak didiknya, agar arahan yang diberikan dapat diterima dengan baik.

c. Memberi Contoh

Tanpa contoh, seseorang akan sulit meniru sesuatu yang akan dilakukan. Sebagai guru, mereka wajib memberikan contoh kepada anak-anak, agar mereka dapat menerima contoh tersebut dan melaksanakannya dengan baik. Seperti yang telah diutarakan beberapa informan sebagai berikut:

kalo pengarahan-pengarahan itu.. itu kita juga contohkan bukan sekedar omongan... jadi kita sebagai.. pengasuh sekaligus pengurus ini kita memberi contoh... itu inshaAllah para guru itu akan mengikuti...(N1/8/12/19)

Kita beri apa yaa.. hmm beri contoh sebelum pengarahan kita itu sampaikan mungkin lebih dulu kita beri contoh dulu.. (N3/21/11/19)

¹⁰⁹ Sutarjo Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, Jakarta: Pranada Media Grup, 2018, hlm. 15.

itu saya kira di pengajian Al-Qur'an yaa yang diutamakan contoh.. guru memberikan contoh kepada anak-anak... sehingga gak banyak bicara tetapi prakteknya.. (N4/22/11/19)

Namanya guru itu digugu dan ditiru, kalo gurunya kelakuannya baik.. bisa mencontohkan yang baik ke anak.. ndak usah dikasih tau anak-anak bisa menirunya sendiri.. (N6/25/11/19)

memberi contoh..yang baik dengan cerita-cerita yang nyata dengan yang pernah terjadi..(N7/26/11/19)

Seperti yang dijelaskan beberapa informan di atas, bahwa contoh merupakan hal yang sangat penting dalam mengarahkan anak-anak maupun pengurus. Seorang pemimpin harus memberikan pengarahan dan contoh yang baik sampai anak-anak buahnya dapat menjalankan tugasnya dengan baik.¹¹⁰ Karena dengan contoh tersebut, tujuan yang diinginkan akan lebih mudah tercapai dengan maksimal.

d. Memberi Arahan yang Jelas

Seorang pemimpin atau guru sebagai panutan harus memberikan arahan yang mampu dimengerti oleh seluruh orang khususnya anak didik. Hal ini sangat berpengaruh pada seluruh kegiatan operasional yang sudah dilakukan oleh lembaga. Apabila sesuatu yang diarahkan tidak memiliki kejelasan, maka seluruh SDM

¹¹⁰Drs. H. Artomo apt. MBA, *Halaman Hijau*, Jakarta Selatan: PT. AgroMedia Pustaka, 2015. hlm. 17.

akan menjalankan hal tersebut dengan semaunya sendiri. Maka dari itu, arahan harus memiliki bentuk yang jelas. Seperti yang dijelaskan oleh beberapa informan sebagai berikut:

Eeee sebenarnya dalam pengarahan tidak usah terlalu neko-neko.. pokoknya sebisa mungkin hal ini bisa dilakukan di rumah.. (N4/22/11/19)

Karna kalo anak-anak itu terlalu bertele-tele.. itu kan tidak memahami perintah ee tidak memahami tujuannya..(N5/27/11/19)

... kalo bertele-tele malah ndak paham..lebih baik jelas, sedikit tapi faham..(N6/25/11/19)

Semuanya yaa harus jelas ben berhasil..jadi kalo misal kita memberikan contoh itu yo kudu jelas dan nyata.. kan anak-anak sekarang pinter too.. maksute iyoa??iyoa??.. jadi harus ada bukti..(N7/26/11/19)

Dari pernyataan-pernyataan dari informan di atas, kejelasan merupakan faktor yang penting dalam melakukan pengarahan. Untuk itu, seseorang harus memberikan arahan secara jelas dan menjamin semua orang dapat memahami tanggung jawabnya.¹¹¹ Hal ini disebabkan, agar para anak didik mampu melakukannya dengan baik, sehingga hal tersebut dapat memberikan

¹¹¹ Abdul Haris, *7 Pilar Perusahaan Unggul*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005, hlm. 63.

timbang balik yang sempurna dalam melakukan pengarahan dalam bentuk perintah-perintah.

e. Melakukannya Dengan Strategi

Pengarahan tidak bisa dilakukan dengan baik, bila pengarahan tersebut tidak memiliki strategi yang bisa menjadi sarana dalam mempermudah pengarahan. Seperti yang sudah dijelaskan oleh informan 1, beliau memiliki strategi kepada kepala dan guru-guru dalam mengarahkan:

kadang-kadang itu nah di PTPT Qiro'ati itu ada yang namanya MMQ, pembinaan Majelis Mualim Al-Qur'an, itu dilakukan setiap dua pekan sekali.. kemudian kami sering mengikuti di situ.. kemudian setiap sabtu ahad ada pembinaan kepala kepada guru-guru khusus di bidang tahfidz.. tapi kalo sebulan sekali tadi.. meliputi semua persoalan... menyangkut manajemen, administrasi, menyangkut metodologi, evaluasi dan sebagainya..itu yang selama ini kita maksimalkan pembinaan-pembinaan itu..(N1/8/12/19)

Informan 1 menjelaskan, bahwa rapat-rapat atau pertemuan akan memudahkannya dalam mengarahkan para guru-guru. Sedangkan informan 2, ia memiliki strategi dalam mengarahkan guru-guru dan anak-anak dalam menjalankan program PTPT Mamba'ul 'Ulum:

Untuk ke guru yaa mengontrol..buku penghubung.. ya kalo untuk anak harus konsekuensi buku penghubungnya..(N2/26/11/19)

Menurut informan 2, strateginya dalam mengarahkan hanya menggunakan buku kontrol yang difungsikan

sebagai alat dalam menjalankan programnya. Akan tetapi, hal tersebut berbeda dengan informan 3, seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

kita ajak beliau-beliau untuk bekerja sama.. mungkin dengan kekompakan dengan pembuktian-pembuktian kalo anak itu kalo kita ajak bersama mungkin bisa berjalan dengan bagus dan kompak..(N3/21/11/19)

Menurut informan 3, strategi dalam mengarahkan bisa dilakukan dengan bekerja sama dan kekompakan. Sebagai seorang guru, mereka harus mampu memengaruhi orang lain dengan bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan.¹¹² Dengan hal tersebut, informan 3 mempercayai arahan yang dilakukan bisa menjadi arahan yang baik dan bisa diterima seluruh guru-guru dan anak-anak. Lalu, informan 5 dan 9 menjelaskan, bahwa:

Eee untuk anak-anak yang lemah itu biasanya.. ee tekankan dia untuk bisa membaca ulang di rumah..(N5/27/11/19)

cuma biasanya anak-anak disuruh halaman ini... biasanya ditentukan... seperti itu..karna kalo seperti anak-anak punya target..(N9/29/11/19)

Melalui penjelasan informan 5 dan 9, bahwa setiap anak harus diberi target dan arahan dalam menghafal Al-Qur'an. Seorang pemimpin atau guru harus memastikan strategi yang jelas dalam rangka meraih kinerja yang

¹¹² Dr. Ahmad Susanto, M. Pd., *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Pranada Media Grup, 2016, hlm. 5.

excellent.¹¹³ Dan dengan adanya strategi yang dimiliki masing-masing guru, pengarahan akan memiliki bentuk yang dinamis. Hal tersebut dikarenakan, agar guru memudahkan dalam menjalankan program yang ada. Dengan strategi tersebut, anak-anak akan lebih mudah menerima arahan dalam menghafal Al-Qur'an.

f. Menyesuaikan dengan Rencana

Arahan tidak berjalan dengan seenaknya saja. Hal tersebut memerlukan acuan dalam pelaksanaannya. Pelaksanaannya harus memiliki kesesuaian dengan rencana yang telah ditentukan. Seperti yang dijelaskan informan 3 sebagai berikut:

Yaa sangat bisa dan itu sangat perlu, soalnya dengan apa ee dengan directing dan perencanaan-perencanaan bagus maka pelaksanaan berikutnya juga semakin bagus..(N3/21/11/19)

Melalui penjelasan informan 3, bahwa perencanaan memiliki hubungan dengan arahan-arahan yang akan dilakukan, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi pelaksanaan-pelaksanaan di kemudian hari. Selanjutnya seperti yang dijelaskan informan 4, 5 dan 9 sebagai berikut:

kalo misale yang namanya lembaga ada program dan gak berhasil namanya itu bukan program yaa..laa itu makanya itu kita sebagai pelaksana dari program tersebut sebisa mungkin harus menjalankan program-program yang dikeluarkan oleh yayasan..itu .. kalo ndak

¹¹³ Dr. Drs. H. Tontowi, SE., MM., *Membangun Jiwa Entrepreneur Sukses*, Malang: UB Press, 2016, hlm. 50.

sesuai ya yayasan akan menegur..(N4/22/1/19)

Eee kalo menurut saya perencanaan kan pelaksanaannya ada kalanya sesuai sengan rencana adakalanya bisa lebih baik..adakalanya tidak lebih baik dengan apa yang direncanakan..jadi ngge secara umum ya kita maksimalkan apa yang sudah direncanakan..yayasan atau baik oleh metodologi..itu sendiri..(N5/27/11/19)

Kalo sesuai dengan pengarahan... pasti tercapai tujuannya...(N9//29/11/19)

Menurut informan 4 dan 5, bahwa sebuah perencanaan melalui program yang sudah ditentukan, semua pengurus harus melaksanakan program yang sudah ada tersebut. Dengan adanya program dan perencanaan tersebut, sebuah sistem atau yayasan harus memastikan pelaksanaan berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana, sehingga sasaran akhir dapat tercapai secara maksimal.¹¹⁴ Maka dari itu, semua pengurus harus memaksimalkan kinerjanya dalam mengarahkan anak-anak dalam menghafal Al-Qur'annya, agar anak-anak mampu menghafal Al-Qur'an sesuai dengan target yang diinginkan.

g. Mematuhi Regulasi yang Ada

Arahan-arahan yang dilakukan tidak akan menjadi arahan yang berarti, apabila arahan tersebut tidak mematuhi regulasi yang sudah ditentukan. Dengan adanya regulasi yang ada, pengarahan akan menjadi

¹¹⁴ Robert B. Maddux, *Team Building*, Jakarta: Esensi, 2001, hlm. 33.

terarah dan sesuai tujuan. Seperti yang sudah dijelaskan beberapa informan sebagai berikut:

... itu bukan dari kami... ya emang guru Qiro'ati memang harus bertemu dua minggu sekali.. nah itu itu kita hanya mengikuti... itu ada aturan dari sana..(N1/8/12/19)

itu aturan dari sana..saya hanya mengingatkan.. iki proses..laa itu sudah dikemas arti dari Qiro'ati pusat..saya tinggal menyampaikan..(N2/26/11/19)

cara-cara menghafalnya ada aturan dan arahan-arahan dari pusat di semarang itu.. jadi kita berusaha semaksimal mungkin untuk bisa mengikuti menerapkan metode dari semarang tersebut..(N3/21/11/19)

Yaa ini yang saya tuturkan tadi itu sudah program dari yayasan seperti itu, jadi kami tinggal melaksanakannya saja..(N4/22/11/19)

Yang jelas kan melalui tahapan sesuai dengan metodologi yang berjalan..(N5/27/11/19)

.. ikut metodologi..(N6/25/11/19)

karena sudah ada metode baku yang sudah berjalan selama ini dengan arahan dengan guru-guru Qiro'ati, tentunya saya tidak eee jauh apa yang sudah ada pada

dari Qiro'ati bagaimana cara menyampaikan satu metode kepada anak-anak..(N8/23/11/19)

Pengarahan itu sudah sesuai dengan metodologi yang ada..(N9/29/11/19)

Seperti yang sudah dijelaskan di atas, bahwa mereka menjalankan arahan sesuai dengan aturan dari pusat. Serta, setiap orang harus memperhatikan peraturan-peraturan dan tujuan yang akan dicapai.¹¹⁵ Aturan-aturan tersebut merupakan metode Qiro'ati yang dijalankan program tersebut, sehingga pelaksanaannya menyesuaikan dengan aturan yang sudah ditentukan.

h. Memberi Motivasi

Setiap orang bisa menerima arahan dari orang yang memberi arahan tersebut. Akan tetapi, arahan saja tidak cukup memberikan penjelasan yang optimal. Pengarahan tersebut masih memerlukan motivasi, agar pengarahan tersebut mampu menunjang terlaksananya program yang dijalankan. Seperti yang sudah dijelaskan beberapa informan sebagai berikut:

yaa bentuknya ya motivasi-motivasi dalam bentuk omongan-omongan itu...(N1/8/12/19)

dengan cara bercerita dan menunjukkan hadist-hadist yang ada itu mungkin bisa menjadikan motivasi..(N4/22/11/19)

¹¹⁵ Jemina S. Pulungan, *Efisiensi Kerja Dalam Pekerjaan Rumah Tangga*, Jakarta: Prenada Media Grup, 2013, hlm. 6.

Kita menyadarkan ke anak-anak bahwa semua punya kemampuan yang sama..(N5/27/11/19)

Ngge memotivasi.. kalo membaca Qur'an itu seperti ini ini ini ini.. kita bisa mengangkat derajat orang tua.. wes gitu lah..nanti anak-anak bisa termotivasi sendiri..(N6/25/11/19)

Untuk memotivasinya..biasanya kulo kasih cerita..(N7/26/11/19)

Dengan penjelasan-penjelasan dari informan, sebuah pengarahan memerlukan sedikit motivasi dalam pelaksanaannya. Dan proses pengarahan akan berlangsung dengan baik, apabila seseorang mampu memberikan motivasi kepada individu untuk bekerja dalam melakukan banyak hal.¹¹⁶ Hal ini bisa menjadi penunjang anak-anak dalam menghafal Al-Qur'an. Melalui strategi memotivasi yang berbeda-beda, anak-anak diharapkan bisa dengan mudah menghafal Al-Qur'an.

i. Mengarahkan Kepada Tujuan yang Akan Dicapai

Selain mampu mengarahkan kepada rencana, pengarahan harus memberikan arti dalam meraih tujuan yang akan dicapai. Hal ini akan menyebabkan, pengarahan akan menjadi hal yang sederhana, namun hal tersebut juga memberikan dampak kepada tujuan yang akan diinginkan oleh program dan yayasan. Seperti yang dijelaskan beberapa informan sebagai berikut:

¹¹⁶ Prof. Dr. Syafaruddin, M. Pd, dkk. *Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Medan: Perdana Publishing, 2012, hlm. 65.

Yaa harus kan.. supaya hasil pengarahannya maksimal itu yaa harus ada persiapan ada perencanaan berdasarkan evaluasi-evaluasi.. itu hasilnya pas dan terarah..terukur.. sehingga yang kita sampaikan pas dengan permasalahan itu tadi..(N1/8/12/19)

tujuannya supaya proses pembelajaran di PTPT dari awal..jam masuk sampai akhir jalan..(N2/26/11/19)

Kalo menurut saya yaa untuk memfokuskan kembali pada tujuan awal..(N5/27/11/19)

Yaa sangat perlu.. supaya anak itu tidak lama di kelas itu di juz satu.. dikasih pengarahan itu supaya tidak lama-lama di juz satunya..jadi biar cepet naek juz selanjutnya..(N7/26/11/19)

Segala sesuatu kan harus direncanakan... dengan rencana itu diharapkan bisa mencapai hasil yang optimal dan lebih baik..(N9/29/11/19)

Seperti yang sudah dijelaskan informan-informan di atas, bahwa tujuan merupakan alasan mereka dalam melakukan pengarahan dengan baik. Dalam hal ini, guru harus mampu mengupayakan arahnya dalam usaha mencapai tujuan yang akan dicapai.¹¹⁷ Dengan tujuan

¹¹⁷ Muklis Kanto, S. E., MS. Ph. D. Dr. Patta Rapana, S. E., M. Si, *Filsafat Manajemen*, Makassar: Celebes Media Perkasa, 2017, hlm. 114.

tersebut, pengarahan-pengarahan yang dilakukan bisa menjadi sebuah implementasi dari perencanaan yang sudah direncanakan mencapai tujuan yang diinginkan.

j. Memberi Sanksi

Pengarahan-pengarahan tidak boleh hanya bersifat motivasi atau arahan-arahan yang biasa dilakukan. Namun, pengarahan tersebut harus bisa menunjukkan sikap tegas dalam mengarahkan ke arah tujuan yang akan dicapai. Dengan hal tersebut, maka sebuah sanksi bisa dibuat dalam mengarahkan anak-anak maupun orang yang akan diberi arahan. Seperti yang dijelaskan oleh informan 2 dan 6 sebagai berikut:

...selama ini dengan yang sudah disampaikan dengan berbagai macam cara termasuk absensi yaa..untuk anak-anak pun juga ada apa yaa..sanksi kalo telat itu pun masih ada..(N2/26/11/19)

anak-anak yang datangnya telat..mesti saya belakangkan...(N6/25/11/19)

Dengan penjelasan informan di atas, bahwa sanksi yang dibuat tersebut digunakan dalam mengarahkan anak-anak yang tidak sesuai dengan target yang diinginkan. Dengan tujuan sanksi tersebut, anak-anak diharapkan jera dalam melakukan hal tersebut. Serta, anak-anak yang lain takut melakukan hal yang sama seperti anak yang diberi sanksi tersebut.¹¹⁸ Dengan sanksi tersebut, pengurus berharap anak-anak menjadi lebih giat dalam menghafal dan meminimalisir sanksi yang akan diterima di kemudian hari.

¹¹⁸ Ibnu Qayyim al-Jauziyah, *Penawar Hati yang Sakit*, Depok: Gema Insani, 2005, hlm. 133.

2. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat

Setiap pelaksanaan segala hal, seseorang pasti memerlukan hal yang wajib mereka ketahui seperti faktor pendukung dan penghambat. Faktor-faktor tersebut perlu diantisipasi dan dilakukan sebagai bentuk penunjang hal yang akan dilakukan. Dalam *directing*, faktor-faktor tersebut juga memiliki dampak yang berbeda dalam prosesnya. Berikut beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam proses *directing* di Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum Panjunan Waru Sidoarjo:

a. Faktor Pendukung

1. Buku Kontrol

Dalam mengarahkan anak-anak, buku kontrol yang disediakan biasa menjadi alat dalam penunjang arahan-arahan yang sudah dilakukan. Di dalam buku kontrol tersebut, seorang guru dapat melihat perkembangan anak-anak dalam menghafal Al-Qur'an. Seperti yang dijelaskan salah satu informan berikut ini:

.. kalo buku kontrolnya jalan.. itu bisa.. dan eee aktifnya orang tua juga... (N2/26/11/19)

Pengontrolan merupakan proses pengecekan performa terhadap standar anak dalam mengetahui perkembangan anak dalam proses mencapai tujuan yang diinginkan.¹¹⁹ Dengan melihat penjelasan di atas, buku kontrol dapat menjadi alat dalam penunjang arahan yang sudah disampaikan ke anak-anak. Melalui pengontrolan dengan buku kontrol, orang tua dan guru dapat mengetahui perkembangan anak-anak didik yang menghafal Al-Qur'an,

¹¹⁹ Ir. Agustinus Hermino SP, M. Pd., *Asesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan*, Jakarta: PT. Gramedia, 2013, hlm. 164.

sehingga buku tersebut bisa menjadi alat dalam mempermudah pengarahan-pengarahan yang akan dilakukan.

2. Teknologi

Di zaman yang serba canggih, teknologi menjadi kunci peradaban saat ini. Dengan teknologi, orang diharapkan untuk menggunakan teknologi dalam mempermudah aktivitasnya. Seperti halnya pengarahan, teknologi memiliki peranan penting dalam proses tersebut, sehingga teknologi dapat mempermudah aktivitas pengarahan yang akan dilakukan. Berikut pemaparan dari beberapa informan sebagai berikut:

perlu sesekali dia mendengar murottal Al-Qur'an..khususnya yang sudah dihafal..ketika menjelang istirahat atau menjelang tidur.. itu bisa mendengarkan murottal Al-Qur'an..(N2/26/11/19)

kita kenalkan biasanya lagu-lagu yang apa itu yang Qur'ani,(N3/21/11/19)

Ini biasanya yaa ini guru-guru punya grub di wa yaa.. ini eee apa namanya tidak lupa mengingatkan.. muroja'ahnya..(N4/22/11/19)

cuma..ya sesekali di setelno video tentang anak yang sudah berhasil menghafal Al-Qur'an..(N7/26/11/19)

Dengan pemaparan beberapa informan di atas, teknologi sangat membantu dalam mempengaruhi

hafalan anak. Melihat perkembangan teknologi yang semakin canggih, hal tersebut dapat memberikan dampak yang efisien bagi kinerja berbagai kegiatan dalam menunjang produktivitas.¹²⁰ Dengan teknologi tersebut, guru juga akan dengan mudah melakukan koordinasi dalam pengarahan, sehingga teknologi juga memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pengarahan

3. Sinergitas

Setiap pekerjaan memerlukan kekompakan dalam pengerjaannya. Sama halnya dengan pengarahan, arahan-arahan yang dilakukan tidak akan berjalan dengan efektif, apabila pengarahan dilakukan oleh satu pihak saja. Maka dari itu, hal tersebut memerlukan sinergitas yang sejalan dengan adanya rencana yang sudah ditentukan, agar rencana tersebut bisa menghasilkan tujuan yang diinginkan. Berikut pemaparan oleh beberapa informan:

jadi ada kebersamaan dari yang namanya program Qiro'ati..
(N1/8/12/19)

Yaa karena kita satu sama lain itu saling berkaitan..(N3/21/11/19)

Manggil orang tua biasanya.. manggil anak sama orang tua dan anak.. agar dari ketiga komponen pendidikan ini bisa jalan semua..(N4/22/11/19)

¹²⁰ Hidajanto Djamel, Andi Fachruddin, *Dasar-Dasar Penyiaran, Sejarah, Organisasi, Operasional dan Regulasi*, Jakarta: Pranada Media Grup, 2011, hlm. 310.

jadi kalo di rumah dan orang tua sebagai salah satu faktor itu tadi..tidak terjun atau andil.. ya hasilnya kurang maksimal..(N7/26/11/19)

Sinergitas yang terjalin antara orang tua, anak dan guru harus memiliki keselarasan. Hal ini dikarenakan, sinergitas dibutuhkan dalam menunjang dalam melaksanakan implementasi program sebuah kebijakan.¹²¹ Dengan penjelasan informan-informan di atas, sinergitas yang terjalin akan memudahkan dalam mencapai tujuan tersebut. Pengarahan akan menjadi mudah, sehingga seluruh operasional program Tahfidhul Qur'an bisa berjalan dengan optimal.

4. Hasil yang Telah Dicapai

Salah satu pendukung yang menyebabkan semuanya menjadi mudah adalah hasil. Hasil yang menjanjikan dapat membuat seluruh elemen semangat dalam mengarahkan anak-anak dalam menghafal Al-Qur'an. Seperti yang diungkapkan salah satu informan sebagai berikut:

keberhasilan anak-anak.. selama ini mamba'ul ulum sudah mengeluarkan anak-anak khotam 30 juz itu tiga anak ini yang memberikan semangatnya guru...(N4/22/11/19)

¹²¹ Erwin Zubair Gobel., M. Si, Dr. Ir. Yosef P. Koton, M. Si., *Pengelolaan Danau Limboto Dalam Perspektif Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Deepublish, 2016, hlm. 102.

Kinerja dan hasil yang baik akan menghasilkan peningkatan kinerja lembaga atau organisasi.¹²² Melihat penjelasan informan di atas, keberhasilan pencapaian dalam mengarahkan bisa menjadi motivasi tersendiri dalam mengarahkan anak-anak di program PTPT tersebut. Dengan adanya hasil tersebut, guru-guru yang ada akan berupaya dalam mengarahkan anak-anak untuk menghafal Al-Qur'an, sehingga anak-anak dapat mencapai target hafal Qur'an sesuai yang diinginkan.

5. Apresiasi

Dalam mengarahkan, seseorang perlu diberi sebuah penghargaan. Dengan penghargaan tersebut, seseorang akan merasa diistimewakan dengan adanya arahan tersebut, sehingga mereka bisa mudah menerima pengarahan-pengarahan yang diperoleh. Seperti yang diungkapkan informan 1 dan 7 sebagai berikut:

... yaa istilahnya hadiah atau bonus kepada kepala... kita punya program eee.. umroh...dan bertepatan di Qiro'ati ada program untuk itu... jadi untuk kepala secara bergilir itu kita... kita kasih hadiah gratis diumrohkan oleh yayasan...(N1/8/12/19)

Yo pujian tok see..(N7/26/11/19)

Dengan sedikit pernyataan di atas, beliau-beliau tersebut menegaskan apresiasi adalah hal yang penting bagi orang-orang dalam proses menjalankan program Tahfidhul Al-Qur'an. Apresiasi diberikan

¹²² Prof. Dr. Agustinus Purna Irawan, IPM, *Perancangan dan Pengembangan Produk Manufaktur*, Yogyakarta: ANDI, 2017, hlm. 4.

untuk meningkatkan kinerja karyawan.¹²³ Apresiasi berupa bonus atau kata-kata yang diberikan bisa memberikan semangat kepada guru-guru dan anak-anak, sehingga hal tersebut perlu dipertimbangkan kembali dalam melakukan pengarahan.

6. Kondusifitas

Dalam menghafal, anak-anak tidak boleh terganggu oleh hal yang mengganggu mereka dalam hal menghafal. Hal tersebut dikarenakan, arahan-arahan yang diberikan akan menjadi sesuatu yang menghambat tujuan yang diinginkan oleh pengarahan-pengarahan yang dilakukan. Hal tersebut diutarakan oleh salah satu informan sebagai berikut:

Kelas yang kondusif itu sangat mendukung sekali, tanpa kelas yang kondusif itu tidak akan jalan,(N8/23/11/19)

Menurut penjelasan informan di atas, kondusifitas sangat diperlukan dalam hal ini. Ketenangan suasana adalah kunci untuk mengerjakan sesuatu secara efektif.¹²⁴ Tanpa adanya hal tersebut, seluruh kegiatan yang diharapkan tidak akan berjalan dengan maksimal, sehingga hal tersebut perlu diperhatikan dalam mengarahkan, agar arahan-arahan yang diberikan dapat menjadi pencapaian yang baik.

¹²³ Agus Rusmana, *The Future Organizational Communication In The Industrial Era 4.0*, Bandung: Media Akselerasi, 2019, hlm. 304.

¹²⁴ Adi Soenarno, Dick Daniel Alfredo Pratama. *Disini Senang*, Jakarta: PT. BPK Gunung Mulia, 2009, hlm. 17.

b. Faktor Penghambat

1. Santri Itu Sendiri

Setiap pengarahan yang dilakukan, guru-guru telah melakukan dengan sebaik mungkin. Akan tetapi, hal tersebut bisa menjadi sesuatu yang sedikit sia-sia, apabila anak-anak yang berada di program PTPT tersebut tidak sejalan dengan pengarahan yang dilakukan. Seperti ungkapan dari beberapa informan sebagai berikut:

kalo menurut saya dia tes,, kemudian gak lancar itu kan termasuk menghambat ke juz berikutnya..(N2/26/11/19)

Ndak bisa dikatakan penghambat se benere..hmm anak-anak kan ndak sama yaa.. ada anak yang masuk ke sini karena kemauan orang tua plus anaknya.. ada anak yang kurang semangat tapi orang tuanya yang pingin memasukkan anaknya ke sini..(N4/22/11/19)

Eee satu internal mereka sendiri..(N5/27/11/19)

Penghambat kalo L e kesuen.. apalagi kalo di PTPT driilnya..yang sering bermasalah itu driilnya..(N7/26/11/19)

jadi salah satu penghambatnya adalah... keinginan dari santri tersebut..(N9/29/11/19)

Dari penjelasan-penjelasan tersebut, anak-anak bisa menjadi hambatan tersendiri bagi guru-guru yang mengarahkan. Mereka tidak memiliki kemauan dalam mencapai hasil yang maksimal. Seperti pribahasa,"*Di mana Ada Kemauan Di Situ Ada Jalan*".¹²⁵ Anak-anak harus bisa bersinergi dengan orang tua dan guru, agar pengarahan yang diberikan dapat berjalan dengan lancar.

2. Kurangnya SDM

Segala aktivitas memerlukan SDM dalam pelaksanaannya. Hal tersebut akan menjadi mustahil, apabila SDM yang diharapkan mampu melaksanakan hal tersebut tidak dimiliki oleh setiap organisasi. Hal tersebut diungkapkan oleh salah satu informan 1 dan 3 sebagai berikut:

Eeee kita kekurangan guru.. itu faktornya... jadi ketersediaan guru dengan kebutuhan yang dibutuhkan itu kurang imbang...(N1/8/12/19)

kadang itu ada yang guru salah faham atau mungkin sering izin gak masuk...(N3/21/11/19)

Dari pernyataan informan 1 dan 3 tersebut dapat disimpulkan, bahwa SDM yang tidak ada dengan alasan apapun bisa menyebabkan hambatan dalam operasional program Tahfidh. Pada kenyataannya, SDM yang berkurang akan menjadi penghambat perkembangan laju organisasi.¹²⁶ Maka dari itu, hal tersebut memerlukan perhatian khusus oleh seluruh

¹²⁵ Endra K. Prihadi, *Breaking Your Mental Block*, Jakarta: PT. Elex Mdia Komputindo, 2009, hlm. 86.

¹²⁶ Ir. Agustinus Hermino SP, M. Pd., *Asesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan*, Jakarta: PT. Gramedia, 2013, hlm. 102.

komponen elemen yang bertugas dalam mengarahkan anak-anak dalam menghafal Al-Qur'an.

3. Teknologi

Sekali lagi, teknologi sangat berperan besar dalam segala hal. Hal ini ditunjukkan dari berbagai dampak yang bisa ditimbulkan dari teknologi yang canggih. Anak-anak bisa terkena dampak buruk yang berakibat pada hafalan yang mereka lakukan. Seperti yang telah diungkapkan beberapa informan sebagai berikut:

.. saya sangat betul-betul membatasi yang namanya maen hp, karna itu dampaknya luar biasa..ketika sudah hp.. sudah akan melupakan semua.(N5/27/11/19)

saya tanyai kalo menghafal itu waktunya kapan saja..eeee kalo habis magrib tidak boleh liat tv..(N6/25/11/19)

Sesuai penjelasan-penjelasan dari informan di atas, bahwa teknologi memang memiliki dampak yang sangat buruk bagi anak-anak. Penggunaan teknologi yang kurang tepat dapat menimbulkan sesuatu yang buruk.¹²⁷ Dengan memperhatikan hal tersebut seluruh pihak wajib memberikan batasan, agar anak-anaknya mampu menghafal Al-Qur'an sesuai dengan target yang diinginkan.

¹²⁷ Tim Smart Nusantara *Aku Bisa Aku Juara SD/MI Kelas 4*, Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2016, hlm. 229.

4. Kelalaian Orang Tua

Dengan adanya teknologi dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor yang bisa mengganggu hafalan anak, kelalaian orang tua juga menjadi hal yang harus diperhatikan. Apabila anak-anak sudah melakukan hal yang benar, tetapi orang tua tidak memerhatikan secara penuh juga menimbulkan hal yang sangat fatal. Seperti yang diungkapkan salah satu informan sebagai berikut:

atau kalo misal dari faktor dirumah itu..ndak disimak sama orang tuanya..(N6/25/11/19)

Dengan pernyataan yang diutarakan informan tersebut, orang tua harus mempunyai peran andil langsung dalam mengawasi anak-anaknya di rumah. Dampak lain dari kesibukan orang tua adalah dapat menyebabkan perkembangan dan pertumbuhan tidak terpantau secara baik. Dengan itu, anak-anak akan bertumbuh kembang dengan pola asuh yang kacau.¹²⁸ Pernyataan tersebut harus dipahami secara benar, agar hal-hal tersebut bisa memudahkan arahan-arahan yang dilakukan oleh guru-guru di pondok. Dengan adanya perhatian khusus dari orang tua, hafalan anak-anak akan menjadi aman dan terjaga dari kelupaan.

¹²⁸ Drs. E. B Surbakti, M. A., *Awas Tayangan Televisi*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2008, hlm. 9.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diperoleh sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, bahwa:

1. Implementasi *Directing* Seorang Pengasuh, Kepala dan Guru-Guru

- a. *Directing* kepada Guru

Rapat tersebut ditujukan untuk memberikan arahan yang bermanfaat bagi pengurus lainnya dalam menjalankan program Tahfidhul Qur'an.

- b. Memahami Kondisi

Dalam mengarahkan seseorang, setiap individu harus dapat memahami orang yang akan diarahkan tersebut. Hal ini dikarenakan, orang yang akan diarahkan akan mampu melaksanakan arahan dengan baik. Dengan memahami kondisi orang yang akan diarahkan, segala pencapaian akan mudah dilaksanakan dengan efektif pula.

- c. Memberi Contoh

Tanpa contoh, seseorang akan sulit meniru sesuatu yang akan dilakukan. Sebagai guru, mereka wajib memberikan contoh kepada anak-anak, agar mereka dapat menerima contoh tersebut dan melaksanakannya dengan baik.

- d. Memberi Arahan yang Jelas

Seorang pemimpin atau guru sebagai panutan harus memberikan arahan yang mampu dimengerti oleh seluruh orang khususnya anak didik. Hal ini sangat berpengaruh pada seluruh kegiatan operasional yang sudah dilakukan oleh lembaga. Apabila sesuatu yang diarahkan tidak memiliki kejelasan, maka seluruh SDM

akan menjalankan hal tersebut dengan semaunya sendiri. Maka dari itu, arahan harus memiliki bentuk yang jelas.

e. Melakukannya Dengan Strategi

Pengarahan tidak bisa dilakukan dengan baik, bila pengarahan tersebut tidak memiliki strategi yang bisa menjadi sarana dalam mempermudah pengarahan.

f. Menyesuaikan Dengan Rencana

Arahan tidak berjalan dengan seandainya saja. Hal tersebut memerlukan acuan dalam pelaksanaannya. Pelaksanaannya harus memiliki kesesuaian dengan rencana yang telah ditentukan.

g. Mematuhi Regulasi yang Ada

Arahan-arahan yang dilakukan tidak akan menjadi arahan yang berarti, apabila arahan tersebut tidak mematuhi regulasi yang sudah ditentukan. Dengan adanya regulasi yang ada, pengarahan akan menjadi terarah dan sesuai tujuan.

h. Memberi Motivasi

Setiap orang bisa menerima arahan dari orang yang memberi arahan tersebut. Akan tetapi, arahan saja tidak cukup memberikan penjelasan yang optimal. Pengarahan tersebut masih memerlukan motivasi, agar pengarahan tersebut mampu menunjang terlaksananya program yang dijalankan.

i. Mengarahkan Kepada Tujuan yang Akan Dicapai

Selain mampu mengarahkan kepada rencana, pengarahan harus memberikan arti dalam meraih tujuan yang akan dicapai. Hal ini akan menyebabkan, pengarahan akan menjadi hal yang sederhana, namun hal tersebut juga memberikan dampak kepada tujuan yang akan diinginkan oleh program dan yayasan.

j. Memberi Sanksi

Pengarahan-pengarahan tidak boleh hanya bersifat motivasi atau arahan-arahan yang biasa dilakukan. Namun, pengarahan tersebut harus bisa menunjukkan

sikap tegas dalam mengarahkan ke arah tujuan yang akan dicapai. Dengan hal tersebut, maka sebuah sanksi bisa dibuat dalam mengarahkan anak-anak maupun orang yang akan diberi arahan.

2. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat

a. Faktor Pendukung

1. Buku Kontrol

Dalam mengarahkan anak-anak, buku kontrol yang disediakan biasa menjadi alat dalam penunjang arahan-arahan yang sudah dilakukan. Di dalam buku kontrol tersebut, seorang guru dapat melihat perkembangan anak-anak dalam menghafal Al-Qur'an.

2. Teknologi

Di zaman yang serba canggih, teknologi menjadi kunci peradaban saat ini. Dengan teknologi, orang diharapkan untuk menggunakan teknologi dalam mempermudah aktivitasnya. Seperti halnya pengarahan, teknologi memiliki peranan penting dalam proses tersebut, sehingga teknologi dapat mempermudah aktivitas pengarahan yang akan dilakukan.

3. Sinergitas

Setiap pekerjaan memerlukan kekompakan dalam pengerjaannya. Sama halnya dengan pengarahan, arahan-arahan yang dilakukan tidak akan berjalan dengan efektif, apabila pengarahan dilakukan oleh satu pihak saja. Maka dari itu, hal tersebut memerlukan sinergitas yang sejalan dengan adanya rencana yang sudah ditentukan, agar rencana tersebut bisa menghasilkan tujuan yang diinginkan.

4. Hasil yang Telah Dicapai

Salah satu pendukung yang menyebabkan semuanya menjadi mudah adalah hasil. Hasil yang menjanjikan dapat membuat seluruh elemen

semangat dalam mengarahkan anak-anak dalam menghafal Al-Qur'an.

5. Apresiasi

Dalam mengarahkan, seseorang perlu diberi sebuah penghargaan. Dengan penghargaan tersebut, seseorang akan merasa diistimewakan dengan adanya arahan tersebut, sehingga mereka bisa mudah menerima pengarahan-pengarahan yang diperoleh.

6. Kondusifitas

Dalam menghafal, anak-anak tidak boleh terganggu oleh hal yang mengganggu mereka dalam hal menghafal. Hal tersebut dikarenakan, arahan-arahan yang diberikan akan menjadi sesuatu yang menghambat tujuan yang diinginkan oleh pengarahan-pengarahan yang dilakukan.

b. Faktor Penghambat

1. Santri Itu Sendiri

Setiap pengarahan yang dilakukan, guru-guru telah melakukan dengan sebaik mungkin. Akan tetapi, hal tersebut bisa menjadi sesuatu yang sedikit sia-sia, apabila anak-anak yang berada di program PTPT tersebut tidak sejalan dengan pengarahan yang dilakukan.

2. Kurangnya SDM

Segala aktivitas memerlukan SDM dalam pelaksanaannya. Hal tersebut akan menjadi mustahil, apabila SDM yang diharapkan mampu melaksanakan hal tersebut tidak dimiliki oleh setiap organisasi.

3. Teknologi

Sekali lagi, teknologi sangat berperan besar dalam segala hal. Hal ini ditunjukkan dari berbagai dampak yang bisa ditimbulkan dari teknologi yang canggih. Anak-anak bisa terkena dampak buruk yang berakibat pada hafalan yang mereka lakukan.

4. Kelalaian Orang Tua

Dengan adanya teknologi dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor yang bisa mengganggu hafalan anak, kelalaian orang tua juga menjadi hal yang harus diperhatikan. Apabila anak-anak sudah melakukan hal yang benar, tetapi orang tua tidak memerhatikan secara penuh juga menimbulkan hal yang sangat fatal.

B. Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan dan temuan beberapa fakta di lapangan, peneliti memiliki beberapa saran dan rekomendasi bagi yayasan sebagai berikut:

1. Menciptakan sistem yang lebih efektif dan efisien. Hal ini bertujuan, agar pengarahan lebih terlaksana dengan baik.
2. Merekrut tenaga kerja yang lebih banyak dan lebih berkualitas. Hal ini bertujuan, agar SDM tersebut mampu melayani santri-santri yang semakin banyak.
3. Menggunakan teknologi yang ada dengan lebih baik. Hal ini bertujuan, agar proses pengarahan tidak menggunakan waktu yang terlalu berlebihan dan efisien.
4. Memberikan pengarahan-pengarahan yang lebih intensif kepada orang tua. Hal ini bertujuan, agar orang tua mampu bersinergi dengan Yayasan atau Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum dalam mencapai tujuan berupa santri yang khotam hafal Al-Qur'an 30 juz.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang dilakukan di Pondok Pesantren Mamba'ul 'Ulum adalah subjektifitas peneliti. Subjektifitas tersebut merupakan hal yang sangat dimungkinkan. Hal tersebut dikarenakan, interpretasi yang dilakukan peneliti bisa saja menjadi interpretasi yang kurang baik, karena peneliti sangat mungkin kurang mengetahui teori-teori yang ada. Dan juga,

peneliti mungkin kurang mendalami pendalaman di dalam proses wawancara, sehingga data yang diperoleh tidak memenuhi keinginan yang diharapkan. Maka dari itu, peneliti mengharapkan kritik maupun saran yang membangun, agar peneliti mampu menginterpretasikan penelitian yang lebih baik lagi di kemudian hari.



DAFTAR PUSTAKA

1. Amiruddin. 2019. *Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, Pasuruan: Qiara Media.
2. Andriani, Andi. 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Pendidikan*, Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
3. Anwar, Sumarsih. *Penyelenggaraan Pendidikan Tahfidzul Qur'an Pada Anak Usia Sekolah Dasar Di Pondok Peantren Nurul Iman Kota Tasikmalaya*, Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan (Vol. 15, No. 2, 2017).
4. Arifin, Imamul dan Giana Hadi. 2007. *Membuka Cakrawala Ekonomi*, Bandung: PT. Setia Parsa Inves.
5. Arifin, Johar dan A. Fauzi. 2007. *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
6. Artomo. 2015. *Halaman Hijau*, Jakarta Selatan: PT. AgroMedia Pustaka.
7. Aziz, Moh. Ali. 2004. *Ilmu Dakwah*, Jakarta: Prenadamedia Grup.
8. Azizah, Miratul. *Implementasi Program Tahfidz Al Qur'an Di SD Plus Tahfidzul Qur'an (PTQ) An-Nida Desa Lebok Kecamatan Argomulyo*, Skripsi (Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga).
9. B. Maddux, Robert. 2001. *Team Building*, Jakarta: Esensi.
10. Bafadhal, Aniesa Samira. 2018. *Perencanaan Bisnis Periwisata*, Malang: UB Press.
11. Basri, *Bisnis Pengantar*. 2006. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
12. Bismi Fitria, Nurdini. 2016. *Pelaksanaan Pembelajaran Tahfiz Al-Qur'an Pada Anak Usia Dini Di TK Mutiara Qur'ani*, (Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Jurusan Pendidikan Usia Dini Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta).

13. Carnegie, Dala. 2015. *How To Jumpstart Your Career*, Jakarta: Change Publication.
14. Danim, Sudarwan. 2011, *Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: Kencana.
15. Departemen Pendidikan Nasional, 2000. *Pedoman Teknis Fotografi Benda Cagar Budaya*, Jakarta: Kemendik.
16. Debby Rizani, Mohammad. 2019. *Pengelolaan Sanitasi Permukiman Wilayah Perkotaan dengan Pendekatan Teknokratik dan Partisipatif*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
17. Dipohusodo, Istimawan. 1996. *Manajemen Proyek & Konstruksi*, Yogyakarta: Kanisus.
18. Dimiyati, Johni. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya pada Pendidikan Anak Usia Dini*, Jakarta: Kencana Media Group.
19. Erwahyuddin, Devid Dwi. *Manajemen Program Tahfidz Qur'an Pondok Tahfidz Al-Qur'an Ahmad Dahlan Ponorogo*, Skripsi (Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
20. Fahlevi, Derli. 2018. *Quantum Leadership*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
21. Fajrie, Mahfudlah. 2016. *Budaya Masyarakat Pesisir Wedung Jawa Tengah*, Jawa Tengah: CV. Mangku Bumi Media.
22. Firmansyah, Anang. 2019. *Manajemen*, Jakarta: Qiara Media.
23. Firdianti, Arinda. 2018. *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*, Yogyakarta: CV. GRE Publishing.
24. Fuad, Ulvua Fatkurin. *Implementasi Kegiatan Tahfidz Qur'an Dalam Pembentukan Karakter Siswa Di SDI Al-Munawar Pondok Pesantren Panggung Tulungagung*, Skripsi (Jurusan Pendidikan Islam Fkultas Tarbiyan Dan Ilmu Keguruan Insitut Agama Islam Negeri Tulungagung).

25. G. Stoultz, Paul. 2005. *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, Jakarta: PT Grasindo.
26. Gora, Winastwan dan Sunarto, 2007. *Pakematik (Strategi Pembelajaran Inovatif Berbass TIK)*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
27. Gobel, Erwin Zubair dan Yosef P. Koton. 2016. *Pengelolaan Danau Limboto Dalam Perspektif Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Deepublish.
28. Gunawan, Fatma Lestari, dkk. 2016. *Manajemen Keselamatan Operasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
29. Hafidz, Muhammad. *Pelaksanaan Program Tahfidz Al-Qur'an Di Pondok Pesantren Ar-Riyadh 13 Ulu Palembang*, Skripsi (Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang).
30. Hamid, Abdul. *Manajemen Pembelajaran Tahfidzul Al-Qur'an Pada Pondok Pesantren Di Provinsi Lampung*, Disertasi (Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Rden Intan Lampung).
31. Hamidi. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press.
32. Handoko, T. Hani. 1984. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
33. Hanafi, Halid, dkk. 2018. *Ilmu Pendidikan Islam*, Sleman: Deepublish.
34. Haris, Abdul. 2005. *7 Pilar Perusahaan Unggul*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
35. Hasrullah. 2009. *Demdam Konflik Poso*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
36. Hermansyah dan M. Anang. 2019. *Manajemen*, Pasuruan: Qiara Media.
37. Hermawan, Asep. 2005. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, Jakarta: PT Grasindo.

38. Hermino, Agustinus. 2013. *Asesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan*, Jakarta: PT. Gramedia.
39. Herujito, Yayat. M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bogor: Grasindo.
40. Hidayah, Aini. *Metode Tahfidz Al-Qur'an Untuk Anak Usia Dini*, Jurnal Studi Ilmu-Ilmu Al-Qur'an dan Hadist (Vol. 18, No. 1, 2017).
41. Hikmah, Latif Animatul. *Manajemen Peningkatan Hafalan Al-Qur'an Melalui Program Tahfidz Di MI Riyadlotul Uqul Doroampel Sumbergempol Tulungagung*, Skripsi (Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Insitut Agama Islam Negeri Tulungagung).
42. Ibung, Diang. 2009. *Mengembangkan Nilai Moral Pada Anak*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
43. Ikatan Bankir Indonesia (IBI) dengan Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan (LSPP). 2015. *Strategi Bisnis Bank Syari'ah*, Jakarta Pusat: PT. Gramedia Pustaka Utama.
44. Irianto, Anton. 2005. *Born To Win: Kunci Sukses Yang Tak Pernah Gagal*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
45. Islamiyah, Fajriyatul. *Konsep Pendidikan Hafidz Qur'an pada Anak Usia Dini*, Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini (Vol. 3 Issue 1, 2919).
46. K. Prihadi, Endra. 2009. *Breaking Your Mental Block*, Jakarta: PT. Elex Mdia Komputindo.
47. Kamdhi, JS. 2006. *Terampil Berbicara*, Jakarta: Grasindo.
48. Kanto, Muklis dan Patta Rapana. 2017. *Filsafat Manajemen*, Makassar: Celebes Media Perkasa.
49. Keswara, Indra. *Pengelolaan Pembelajaran Tahfidzul Qur'an (Menghafal Al-Qur'an) Di Pondok Pesantren Al-Husain Magelang*, Skripsi (Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universsitas Negeri Yogyakarta).
50. Keswara, Indra. *Pengelolaan Pembelajaran Tahfidzul Qur'an (Menghafal Al-Qur'an) Di Pondok Pesantren Al-*

Husain Magelang, Jurnal Hanata Wijaya (Vol. 6, No. 2 2017).

51. Kusriani dan Andi Koniyo. 2007. *Tuntutan Praktis Membangun Sistem Informasi Akuntansi Dengan Visual Basic Microsoft & SQL Server*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
52. Lintang, Fransiska *Awesome*. 2015. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
53. Mursi, Abdul Hamid. 1999. *SDM Yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an & Sains*, Jakarta: Gema Insani Press.
54. Maghfuroh, Hanni. *Implementasi Program Menghafal Al-Qur'an Dengan Metode Hanifida Di SMP Islam Adiluwih Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu Lampung*, Tesis (Program Studi Pendidikan Islam Program Pascasarjana Insitut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung).
55. Mahfud, dkk. 2015. *Pendidikan Agama Islam Berbasis Multiteknik*, Yogyakarta: Deepbulish.
56. Makmun Rasyid, Muhammad. 2015. *Kemukjizatan Menghafal Al-Qur'an*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
57. Marmoah. 2016. *Sri Administrasi Dan Supervisi Pendidikan Teori Dan Praktek*, Yogyakarta: Deepublish.
58. Maryono. 2018. *Istilah-Istilah Dalam Kebijakan Dan Manajemen Kesehatan*, Pasuruan: Qiara Media.
59. Moleong, Lexy J. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Rosdakarya.
60. Mulyadi, Mohammad. 2016. *Metode Penelitian Praktis Kualitatif & Kuantitatif*. Jakarta: Publica Press.
61. Mulyadi. 2007. *Sistem Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat.
62. Mulyani, Sri. 2016. *Analisis Dan Perancangan Sistetem Informasi Manajemen Keuangan Daerah*, Bandung: Abdi Sistematika.
63. Muslikah, Siti. *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Program Tahfidzul Qur'an Di MI Al-Islam Mbranggen*

Polokarto, Tesis (Program Pascasarjana Insitut Agama Islam Negeri Surakarta).

64. Muzaki, Siti. *Pelaksanaan Pembelajaran Tahfidzul Qur'an Dalam Boarding School Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Boyolali*, Skripsi (Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Insitut Agama Islam Negeri Surakarta).
65. Ni'matuzahroh dan Susanti Prasetyaningrum. 2018. *Observasi: Teori dan Aplikasi dalam Psikologi*, Malang: UM Malang.
66. Nugroho, Setio, "Manajemen Persatuan Renang Seluruh Indonesia Kabupaten Cilacap", (Vol 4 Nomor 2).
67. Nugroho, Rian. 2006. *Kebijakan Publik Untuk Negara-Negara Berkembang*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
68. Nugroho, J. Setiadi. 2008. *Perilaku Konsumen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
69. Nur Amalia, Vega. *Implementasi Program Hafalan Al-Qur'an Di SD Islam Aswaja Kota Malang*, Skripsi (Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
70. Nur Hidayat, Arif. *Manajemen Pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an Di Sekolah Tahfidz Tingkat Dasar (STTD)*, Skripsi (Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Insitut Agama Islam Negeri Surakarta).
71. Nusa, Putra. 2013. *Penelitian Kualitatif IPS*, Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
72. Patilima, Hamidi. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Alfabeta.
73. Purna Irawan, Agustinus IPM. 2017. *Perancangan dan Pengembangan Produk Manufaktur*, Yogyakarta: ANDI.
74. Qardhawi, Yusuf. 1999. *Berinteraksi Dengan Al-Qur'an*, Jakarta: Gema Insani Press.
75. Qayyim al-Jauziyah, Ibnu. 2005. *Penawar Hati yang Sakit*, Depok: Gema Insani.

76. R. N, Rifka. 2017. *Step y Step Lncar Membuat SOP*, Depok: Huta Publisher.
77. Riduan, Muhammad. *dkk, Manajemen Program Tahfidzul Qur'an Pada Pondok Pesantren Modern*, Manajemen Program Tahfidzul Al-Qur'an (Vol. 5 No. 1, 2016).
78. Rodiyah, Milatur. *Manajemen Pembelajaran Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al- Muntaha Keluurahan Cebongan Kecamatan Argomulyo, Kota Salatiga*, Skripsi (Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Insitut Agama Islam Negeri Salatiga).
79. Rustiadi, Ernan. *dkk. 2018. Perencanaan dan Pengembangan Wilayah*, Jakarta: IKAPI DKI Jakarta.
80. S Febriani, Nufian dan Wayan Weda Asmara Dewi. 2018. *Teori dan Praktis Riset Komunikasi Pemasaran Terpadu*, Malang: UB Press.
81. S. Wibowo, Daniel. 2018. *Menjadi Pemimpin*, Jawa Barat: ITB Press.
82. Sahid, Muh. Nur, 2017. *Teknik Pelaksanaan Konstruksi Bangunan*, Surakarta: Muhammadiyah University Press.
83. Saleh, Akh. Muwafik. 2016. *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi*, Malang: UB Press.
84. Salim, Syahrur. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media.
85. Sare, Yuni. 2006. *Antropologi*, Jakarta: Grasindo.
86. Sigit S, Achmad Budianna Keliat dan Rr Tutuk Sri Hariyati. *"Fungsi Pengarahan Kepala Ruang Dan Ketua Tim Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana"*, Jurnal Keperawatan Indonesia (Vol 14 No. 2).
87. Solihah, Imroatus. *Manajemen Program Tahfidz Di Pondok, Pesantren Ath-Thohiriyyah Parakanonje Karangsalam Purwokerto*, Skripsi (IAIN Purwokerto).
88. Suaedi, *Pengantar Ilmu Filsafat*. 2016. Bogor: IPB Press.
89. Sugiarto, Eko. 2015. *Menyusun Proposal Penelutian Kualitatif, Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.

90. Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*), Bandung: CV Alfabeta.
91. Sukwiaty, dkk. 2006. *Ekonomi*, Jakarta: Yudhistira.
92. Sulila, Ismet. 2015. *Implementasi Diensi Pelayanan Publik Dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: CV Budi Utama.
93. Surbakti. 2008. *Awas Tayangan Televisi*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
94. Suprihanto, John. 2014. *Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
95. Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Pranada Media Grup.
96. Susanto, Happy. 2010. *Panduan Lengkap Menyusun Proposal*, Jakarta: Transmedia Pustaka.
97. Susanto, Yohanes. 2017. *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*, Sleman.
98. Suwendra, Wayan. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Nilacakra.
99. Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Pranada Media Grup.
100. Syafaruddin. 2012. *Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Medan: Perdana Publishing.
101. T. Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Grasindo.
102. T. Hastings, Marie. 1999. *Dasar-Dasar Riset Keperawatan*, Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
103. Tawadhuah, Umi. *Komparasi Manajemen Pembelajaran Thfidzul Qur'an Di Pondok Pesantren Al-Madani Pucang Gading Mranggen Demak*, Skripsi (Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Gunung Djati).
104. Tim Smart Nusantara. 2016. *Aku Bisa Aku Juara SD/MI Kelas 4*, Jakarta: Gramedia Widiasarana.

105. Tontowi. 2016. *Membangun Jiwa Enterpreneur Sukses*, Malang: UB Press.
106. Umar, Husein. 2003. *Business An Introduction*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
107. Umar, *Implementasi Pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an Di SMP Luqman Al-Hakim*, Jurnal Pendidikan Islam (Vol 6, No. 1, 2017).
108. Wahid, Abdul. 2019. *Gagasan Dakwah*, Jakarta Timur: Prenadamedia Grup.
109. Waluya, Bagja. 2007. *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*, Bandung: PT Setia Purna Inves.
110. Waworuntu, Bob. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
111. Wijaya, Hengki. 2018. *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*, Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
112. Wijono, Sutarjo. 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, Jakarta: Pranada Media Grup.
113. Wira Dharma, Dannu. 2015. *Leadership Detox*, Jakarta: Penebar Plus+.
114. Yusuf, Muri. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana.
115. Zanni, Ahmad. "Manajemen Dalam Sosial Masyarakat", Jurnal Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Jakarta (Vol. 3. No. 1, 2018).