

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen bila ditinjau sebagai suatu proses adalah merupakan suatu rangkaian tahap kegiatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan dengan memanfaatkan semaksimal mungkin sumber-sumber yang ada dan tersedia. Menurut John F. Mee¹, manajemen adalah suatu seni keahlian untuk memperoleh hasil maksimal dengan usaha minimal dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan baik untuk pimpinan maupun para pekerja, serta memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat. Walaupun manajemen belum pengertian yang bersifat mutlak, namun pengertian manajemen sudah mulai berkembang. Tak bisa dipungkiri lagi bahwa manajemen adalah pondasi dari sebuah organisasi ataupun badan.

Manajemen merupakan ilmu yang baru dikenal pada pertengahan abad ke-19, hal ini sangat populer bahkan dianggap sebagai kunci keberhasilan pengelola perusahaan dan lembaga pendidikan, baik lembaga pendidikan umum maupun pendidikan Islam. Bahkan ada orang yang menganggap manajemen pendidikan Islam sebagai suatu “ciri” dari lembaga pendidikan Islam modern, karena dengan adanya manajemen pendidikan Islam maka lembaga pendidikan Islam diharapkan akan berkembang dan berhasil dalam menciptakan lembaga pendidikan yang efektif dan efisien.²

IPNU (Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama) merupakan organisasi pelajar yang berhaluan aqidah ahlu sunnah wal jama'ah an nahdliyah. Fungsi IPNU sebagai wadah perjuangan pelajar Nahdlatul Ulama dan kepelajaran. Wadah kaderisasi pelajar untuk mempersiapkan kader-kader penerus Nahdlatul Ulama dan pemimpin bangsa. Wadah penguatan pelajar dalam melaksanakan dan mengembangkan Islam Ahlussunnah Wal-jamaah untuk melanjutkan semangat jiwa dan nilai-nilai Nahdliyyah. Wadah komunikasi pelajar untuk memperkokoh ukhuwah Nahdliyyah, Islamiyyah, Insaniyyah, dan Wathoniyyah.

Organisasi IPNU sebuah organisasi pelajar yang berhaluan akidah Ahlu Sunnah wa Jama'ah An-Nahdliyah yang di dalamnya memiliki suatu wadah

¹ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2007), hlm. 10.

² *Ibid.*

perjuangan pelajar Nahdlatul Ulama dalam ranah pendidikan dan keterpelajaran. Kemudian merupakan wadah pengkaderan pelajar Nahdlatul Ulama untuk mempersiapkan kader-kader bangsa dan kepemimpinan NU. Sebagai wadah penguatan pelajar NU dalam melaksanakan dan mengembangkan Islam Ahlu Sunnah wal Jama'ah untuk melanjutkan semangat, perjuangan dan nilai-nilai NU.³

Usaha yang dilakukan IPNU untuk mewujudkan cita-citanya dengan menghimpun dan membina kader dalam wadah organisasi IPNU. Mempersiapkan kader-kader pemimpin mutu yang berwawasan intelektual dan berjiwa spiritual sebagai penerus perjuangan bangsa. Mengusahakan tercapainya tujuan organisasi dengan menyusun landasan program perjuangan sesuai dengan perkembangan masyarakat (masalah al ammah), guna terwujudnya khaira ummah. Mengusahakan jalinan komunikasi dan kerjasama program dengan pihak lain selama tidak merugikan organisasi.

Akan tetapi dari aspek manajemen dalam meningkatkan mutu kader IPNU belum sesuai dengan kaidah-kaidah manajemen. Berdasarkan studi pendahuluan pembinaan mutu kader IPNU Kota Cirebon belum cukup optimal.

Ada beberapa aspek yang menjadikan fokus penelitian ini diantaranya:

1. Aspek Ideologis IPNU

Indonesia mayoritas penduduknya adalah beragama Islam dan berfaham Ahlus Sunnah Wal Jama'ah sehingga untuk melestarikan faham tersebut diperlukan kader penggerak penerus NU yang nantinya mampu mengkoordinir, mengamalkan, dan mempertahankan faham ahlu sunnah wal jama'ah dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara serta beragama.

2. Aspek Pedagogis/Pendidikan IPNU

Sebagai jembatan antara pelajar baik pendidikan formal maupun non formal, mahasiswa, dan santri pondok pesantren yang berfaham ahlu sunnah wal jama'ah karena dalam perkembangannya banyak sekali pelajar NU yang mendirikan organisasi di tiap daerah pada waktu itu.

3. Aspek Sosiologis IPNU

Dikarenakan adanya persamaan tujuan, kesadaran dan keihlasan akan pentingnya suatu wadah pembinaan bagi generasi penerus para ulama dan penerus perjuangan bangsa.

³ Alfi Maftuh Ahsan, *Wawancara*, Kota Cirebon. 4 Januari 2021

Berdasarkan fakta tersebut dipandang perlu melakukan penelitian yang berorientasi pada “ Manajemen Organisasi IPNU dalam Meningkatkan Mutu Kader di Kota Cirebon.

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang di atas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen organisasi bagi kader IPNU Kota Cirebon?
2. Bagaimana penerapan manajemen organisasi IPNU Kota Cirebon dalam meningkatkan mutu kader?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian secara umum adalah untuk mendeskripsikan dan menjelaskan sejauh mana peran positif dan signifikansi manajemen organisasi dalam meningkatkan mutu kader ipnu Kota Cirebon.

Adapun secara khusus tujuan penelitian ini meliputi:

1. Untuk mendeskripsikan implementasi manajemen organisasi bagi kader IPNU Kota Cirebon
2. Untuk mendeskripsikan penerapan manajemen organisasi IPNU Kota Cirebon dalam meningkatkan mutu kader.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis dan teoritis sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama bagi kader ipnu agar lebih mantap lagi dalam berpendidikan dan berorganisasi.
2. Manfaat secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat kepada berbagai pihak yang terkait, antara lain:

- a. Bagi organisasi

Penelitian ini dapat menjadi tolak ukur keberlangsungan organisasi dalam memberdayakan kader sehingga dapat mengarahkan kader pada posisi yang sebanding dengan pendidikan formal.

b. Bagi dunia pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi pendidikan di Indonesia yang masih kurang efektif dalam mengarahkan siswa ketika pendidikan formal tidak mampu menjembatani basic yang dimiliki siswa.

c. Bagi peneliti

penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan empiric dalam hal **Manajemen Organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama dalam Meningkatkan Mutu Kader di Kota Cirebon.**

E. Kajian Pustaka

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Kata manajemen bersal dari bahasa latin , yaitu dari asal kata *mantis* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja managere yang artinya menangani. Managere diterjemahkan ke dalam bahasa inggris dalam bentuk kata kerja to manage, dengan kata benda management, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya management diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.

Mary Parker Follet, mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.⁴

Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efesien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.⁵

b. Fungsi Manajemen

Penting untuk diingat, bahwa manajemen adalah suatu bentuk kerja. Manager, dalam melakukan pekerjaannya, harus melaksanakan kegiatan kegiatan tertentu, yang dinamakan fungsi-fungsi manajemen, yang terdiri dari:

⁴ Richard Barrett , *Vocational Business: Training, Developing and Motivating People*, (Business & Economics – 2003) Hlm. 51.

⁵ Griffin, R. *Business*, 8th Edition.(NJ: Prentice Hall, 2006), hlm. 58.

- 1) **Planning**- menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.
- 2) **Organizing**- mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.
- 3) **Staffing**- menentukan keperluan-keperluan sumberdaya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.
- 4) **Motivating**- mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan. Bernard Berelson dalam Siswanto, mendefenisikan motivasi sebagai keadaan jiwa dan sikap mental manusai yang memberikn energi, mendorong kegiatan, dan mengarah dan menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.
- 5) **Controlling**- mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif dimana perlu.⁶

2. Manajemen Organisasi

a. Pengertian Organisasi

Organisasi (organization) dan pengorganisasian (organizing) memiliki hubungan erat dengan manajemen. Organisasi merupakan alat atau wadah atau tempat manager, karyawan atau sekelompk orang melakukan kegiatan-kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan pengorganisasian adalah proses kegiatan penyusunan anggota dalam bentuk struktur organisasi sesuai dengan tujuan-tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Pengoganisasian merupakan salah satu fungsi organik dari manajemen dan di tetapkan sebagi fungsi kedua setelah perencanaan (planning).

Manusia itu bersifat sosial. Kecenderungan mengorganisir dan bekerja sama degan hubungan yang saling bergantung merupakan hal yang interen. Teori organisasi telah pesat berkembang , perubahan drastis itu telah terjadi selama abad lampau. Kelompok dan organisasi adalah bagian yang meluas (presive) dari kehidupan kita sekarang. Seperti contohnya kita lahir dalam keluarga dengan

⁶ Brantas, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 28.

bantuan organisasi medis. Organisasi bukanlah fenomena yang jauh dan tak-pribadi (impersonal). Kita semua adalah anggota dari masyarakat organisasi orang yang bekerja sama dalam kelompok untuk mencapai berbagai tujuan. Organisasi berarti menstrukturkan dan memadukan (intergating) kegiatan, yaitu kegiatan orang-orang yang bekerja bersama dalam ubungan yang saling bergatung. Oleh karena itu, kita dapat mengatakan bahwa organisasi itu terdiri dari:

- 1) Pengaturan yang berorientasi sasaran (goal oriented arrangements), orang dengan tujuan.
- 2) Sistem psikososial, orang yang berinteraksi dalam kelompok.
- 3) Sistem teknologis, orang yang memakai pengetahuan dan teknik.
- 4) Intergrasi kegiatan-kegiatan yang terstruktur, orang yang bekerja sama dalam hubungan-hubungan yang berpola.

Organisasi berasal dari kata organ (bahasa dalam Yunani) yang berarti alat. Bagi seorang pebisnis yang sukses diharuskan untuk memiliki suatu organisasi yang memiliki reputasi yang baik, dalam artian disegani oleh para mitra bisnis serta para pesaing dan juga dicintai oleh para anggotanya. Oleh karena itu, dapat didefinisikan bahwa organisasi sebagai wadah yang memiliki multi peran dan diberikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tak terkecuali kepoasan bagi pemiliknya.

Disisi lain Stephen P. Robbins mendefinisikan organisasi sebagai kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat didefinisikan, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.⁷

Didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal organisasi di olah. Struktur ini terdiri dari unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan ukuran satuan kerja.

Faktor-faktor yang menentukan perancangan struktur organisasi yaitu:

- 1) Strategi organisasi pencapaian tujuan.
- 2) Perbedaan teknologi yang digunakan untuk memproduksi output akan membedakan bentuk struktur organisasi.

⁷ E James Rosenzwi, *Manajemen dan Organisasi*, (Bandung: Alfabeta 2002), hlm. 78.

- 3) Kemampuan dan cara berfikir para anggota serta kebutuhan mereka juga lingkungan sekitarnya perlu dipertimbangkan dalam penyusunan struktur perusahaan.
- 4) Besarnya organisasi dan satuan kerjanya mempengaruhi struktur organisasi.

Unsur-unsur struktur organisasi terdiri dari:

- 1) Spesialisasi kegiatan
- 2) Koordinasi kegiatan
- 3) Standarisasi kegiatan
- 4) Sentralisasi dan desentralisasi pembuatan keputusan
- 5) Ukuran satuan kerja

b. Pentingnya Manajemen Bagi Organisasi

Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit.

Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen:

- 1) Untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan, pelanggan, konsumen, masyarakat dan pemerintah.
- 3) Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum digunakan adalah dengan melihat efisiensi dan efektivitasnya.

Manajemen pada dasarnya dibutuhkan oleh semua tipe organisasi. Kalau dilihat dalam praktek, maka manajemen dibutuhkan dimana saja orang-orang bekerjasama (dalam organisasi) untuk mencapai tujuan bersama. Sebagai ilmu pengetahuan, manajemen bersifat universal dan menggunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip, dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam semua situasi manajerial.

Kaidah adalah kebenaran fundamental atau kebenaran yang dapat dipercaya pada suatu masa tertentu, yang menjelaskan dua atau lebih perangkat kejadian (variabel). Kaidah adalah juga suatu pernyataan atau kebenaran yang fundamental untuk digunakan sebagai pedoman berpikir atau melakukan kegiatan. Kaidah-kaidah ada yang sifatnya preskriptif (menganjurkan), deskriptif (menggambarkan atau menunjukkan apa adanya, dan normatif). Prinsip adalah suatu pernyataan yang berlaku umum bagi sekelompok gejala atau fenomena tertentu yang mampu menjelaskan kejadian. Konsep adalah gambaran abstrak tentang suatu gejala atau fenomena, baik gejala sosial maupun gejala alami.⁸

c. Bentuk-bentuk Organisasi

Bagan organisasi memperlihatkan tentang susunan fungsi-fungsi dan departementasi yang menunjukkan hubungan kerjasama.

Bagan ini menggambarkan lima aspek utama suatu struktur organisasi, yaitu: pembagian kerja, rantai perintah, tipe pekerjaan yang dilaksanakan, pengelompokan segmen-segmen pekerjaan, tingkatan manajemen.

Adapun cara penggambaran bagan struktur organisasi menurut Henry G. Hodges dapat digambarkan sebagai berikut:

bentuk pyramidal, bentuk vertical, bentuk horisontal, bentuk melingkar

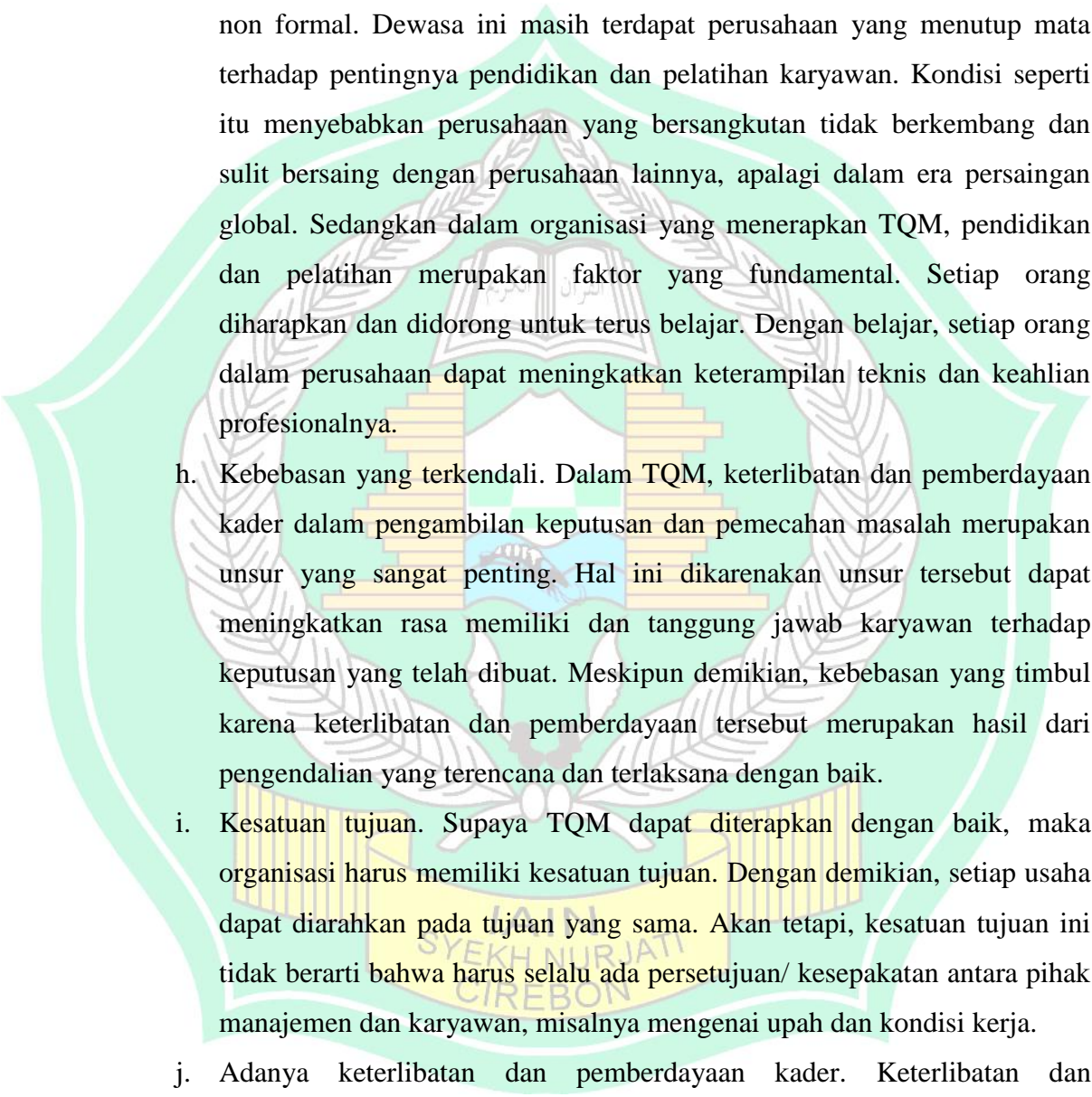
3. Total Quality Manajemen

Total Quality Management (TQM) disebut juga dengan Manajemen Mutu Terpadu atau Manajemen Kualitas Terpadu adalah pendekatan manajemen pada suatu organisasi, berpusat pada kualitas, berdasarkan partisipasi semua anggotanya dan bertujuan untuk kesuksesan jangka panjang melalui kepuasan pelanggan, dan manfaat bagi semua anggota organisasi dan masyarakat. Menurut Nasution, Total Quality Management (TQM) adalah Perpaduan semua fungsi manajemen, semua bagian dari suatu perusahaan dan semua orang ke dalam falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, teamwork, produktivitas, dan kepuasan pelanggan. Sedangkan menurut Tjiptono, Total Quality Management (TQM) merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui

⁸ Siti Mujahidah, *Pengantar Manajemen* (Makassar: Sah Media, 2018) hlm. 21.

perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya. Adapun karakteristik dalam TQM Menurut Goetsch dan Davis, ada sepuluh karakteristik Total Quality Management, yaitu sebagai berikut :

- a. Fokus pada pelanggan. Dalam TQM, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal merupakan driver. Pelanggan eksternal menentukan kualitas produk atau jasa yang disampaikan kepada mereka, sedangkan pelanggan internal berperan besar dalam menentukan kualitas tenaga kerja, proses, dan lingkungan yang berhubungan dengan produk atau jasa.
- b. Obsesi terhadap kualitas. Dalam organisasi yang menerapkan TQM, secara internal dan eksternal menentukan kualitas. Dengan kualitas yang ditetapkan tersebut, organisasi harus terobsesi untuk memenuhi atau melebihi apa yang ditentukan mereka. Hal ini berarti bahwa semua karyawan pada setiap level berusaha melaksanakan setiap aspek pekerjaannya berdasarkan perspektif.
- c. Pendekatan ilmiah. Pendekatan ilmiah sangat diperlukan dalam penerapan TQM, terutama untuk mendesain program kerja dan dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang didesain tersebut. Dengan demikian, data diperlukan dan dipergunakan dalam menyusun patok duga (benchmark), memantau prestasi, dan melaksanakan perbaikan.
- d. Komitmen jangka panjang. TQM merupakan suatu paradigma baru dalam melaksanakan program kerja. Untuk itu, dibutuhkan budaya pemahaman organisasi yang lebih efektif. Oleh karena itu, komitmen jangka panjang sangat penting guna mengadakan perubahan budaya agar penerapan TQM dapat berjalan dengan sukses.
- e. Kerjasama tim. Dalam organisasi yang dikelola secara tradisional seringkali diciptakan persaingan antar departemen yang ada dalam organisasi tersebut agar daya saingnya terdongkrak. Sementara itu, dalam organisasi yang menerapkan TQM, kerjasama tim, kemitraan, dan hubungan dijalin dan dibina, baik antar karyawan perusahaan maupun dengan pemasok, lembaga-lembaga pemerintah, dan masyarakat sekitarnya.

- 
- f. Perbaikan secara berkesinambungan. Setiap produk dan atau jasa dihasilkan dengan memanfaatkan proses-proses tertentu di dalam suatu sistem/lingkungan. Oleh karena itu, sistem yang ada perlu diperbaiki secara terus-menerus agar kualitas yang dihasilkannya dapat makin meningkat.
- g. Pendidikan dan pelatihan. Baik secara pendidikan formal, informal dan non formal. Dewasa ini masih terdapat perusahaan yang menutup mata terhadap pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan. Kondisi seperti itu menyebabkan perusahaan yang bersangkutan tidak berkembang dan sulit bersaing dengan perusahaan lainnya, apalagi dalam era persaingan global. Sedangkan dalam organisasi yang menerapkan TQM, pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang fundamental. Setiap orang diharapkan dan didorong untuk terus belajar. Dengan belajar, setiap orang dalam perusahaan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesionalnya.
- h. Kebebasan yang terkendali. Dalam TQM, keterlibatan dan pemberdayaan kader dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah merupakan unsur yang sangat penting. Hal ini dikarenakan unsur tersebut dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap keputusan yang telah dibuat. Meskipun demikian, kebebasan yang timbul karena keterlibatan dan pemberdayaan tersebut merupakan hasil dari pengendalian yang terencana dan terlaksana dengan baik.
- i. Kesatuan tujuan. Supaya TQM dapat diterapkan dengan baik, maka organisasi harus memiliki kesatuan tujuan. Dengan demikian, setiap usaha dapat diarahkan pada tujuan yang sama. Akan tetapi, kesatuan tujuan ini tidak berarti bahwa harus selalu ada persetujuan/ kesepakatan antara pihak manajemen dan karyawan, misalnya mengenai upah dan kondisi kerja.
- j. Adanya keterlibatan dan pemberdayaan kader. Keterlibatan dan pemberdayaan kader dapat meningkatkan kemungkinan dihasilkannya keputusan yang baik, rencana yang baik, atau perbaikan yang lebih efektif, karena juga mencakup pandangan dan pemikiran dari pihak-pihak yang langsung berhubungan dengan situasi kerja serta meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan dengan melibatkan orang-orang yang harus melaksanakannya.

F. Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Handika dan Yogie Dwi Saputra yang berjudul *Menerapkan Nilai Islam Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Terkait Manajemen Sumber Daya Manusia*. Membahas mengenai kualitas sumberdaya manusia. Islam memandang bahwa pembinaan sumberdaya manusia tidak dapat dilepaskan dari pemikiran mengenai manusia itu sendiri, dengan demikian Islam memiliki konsep yang sangat jelas, utuh dan komprehensif mengenai pembinaan sumberdaya manusia. Konsep ini tetap aktual dan relevan untuk diaplikasikan sepanjang zaman.

Untuk menciptakan sebuah lembaga pendidikan yang bermutu sebagaimana yang diharapkan banyak orang atau masyarakat bukan hanya menjadi tanggungjawab sekolah, tetapi merupakan tanggungjawab dari semua pihak termasuk didalamnya orang tua dan dunia usaha sebagai customer internal dan eksternal dari sebuah lembaga pendidikan. Arcaro S Jerome menyampaikan bahwa terdapat lima karakteristik sekolah yang bermutu yaitu: 1) Fokus pada pelanggan. 2) Keterlibatan total 3) Pengukuran 4) Komitmen 5) Perbaikan berkelanjutan. Mutu produk pendidikan akan dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga mampu mengelola seluruh potensi secara optimal mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat. Pada kesempatan ini, lembaga pendidikan Islam harus mampu merubah paradigma baru pendidikan yang berorientasi pada mutu semua aktifitas yang berinteraksi didalamnya, seluruhnya mengarah pencapaian pada mutu.⁹

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Jias Mengki yang berjudul *Manajemen Pendidikan Dalam Pembinaan Karakter Siswa*. Pendidikan dipandang sebagai salah satu aspek yang memiliki peranan pokok dalam membentuk generasi masa mendatang, merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Dengan dilaksanakannya proses pendidikan secara profesional, figur manusia yang berkualitas

⁹ Saputra, Y. D, *Menerapkan Nilai Islam Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Terkait Manajemen Sumber Daya Manusia*: Indonesia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah, (Vol. 4, No. 2, 2019), hlm 47-52.

dan bertanggung jawab serta mampu dalam mengantisipasi perkembangan di masa depan benar-benar dapat diwujudkan dari kader-kader bangsa di negara kita ini.

Sistem manajemen dalam pendidikan Islam merupakan proses yang koordintif, sistematis dan integratif. Proses itu dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, sampai pada penegasan. Proses ini selalu didasari oleh nilai-nilai Islam, oleh karena itu sistem tersebut sekaligus mempunyai nilai materil dan spiritual.¹⁰

Ketiga, penelitian yang dilakukan Ifah Khadijah yang berjudul *Manajemen Mutu Terpadu (TQM) Pada Lembaga Pendidikan Islam*. Dalam ajaran TQM, lembaga pendidikan (sekolah) harus menempatkan siswa sebagai “klien” atau dalam istilah perusahaan sebagai “stakeholders” yang terbesar, maka suara siswa harus disertakan dalam setiap pengambilan keputusan strategis langkah organisasi sekolah. Tanpa suasana yang demokratis manajemen tidak mampu menerapkan TQM, yang terjadi adalah kualitas pendidikan didominasi oleh pihak – pihak tertentu yang seringkali memiliki kepentingan yang bersimpangan dengan hakekat pendidikan.

Penerapan TQM berarti pula adanya kebebasan untuk berpendapat. Kebebasan berpendapat akan menciptakan iklim yang dialogis antara siswa dengan guru, antara siswa dengan kepala sekolah, antara guru dan kepala sekolah, singkatnya adalah kebebasan berpendapat dan keterbukaan antara seluruh warga sekolah. Pentransferan ilmu tidak lagi bersifat one way communication, melainkan two way communication. Ini berkaitan dengan budaya akademis.¹¹

G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dan pendekatan yang digunakan yaitu deskriptif (penjelasan terhadap masalah yang sedang diteliti).

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian di Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Kota Cirebon

¹⁰ Mengki, J, *Manajemen Pendidikan Dalam Pembinaan Karakter Siswa. Al-Karim*, (Vol. 3, No.2, 2018), hlm. 147-164.

¹¹ Khadijah, I, *Manajemen Mutu Terpadu (TQM) Pada Lembaga Pendidikan Islam. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 5 No. 1, 2015), hlm. 56.

3. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Sumber Data Primer

- 1) Ketua PC IPNU Kota Cirebon
- 2) Pengurus dan kader IPNU Kota Cirebon

b. Sumber Data Sekunder

- 1) Buku-buku yang terkait dengan tema pembahasan
- 2) Penelitian yang sesuai dengan pembahasan.

4. Teknik pengumpulan data

Adapun untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan tema penelitian digunakan beberapa cara pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi digunakan untuk format pengamatan kejadian atau tingkah laku yang digambarkan.¹² Cara ini sebagai teknik pengumpulan data yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, (wawancara dan kuesioner).¹³

Fungsi observasi adalah sebagai berikut:

- 1) Melaporkan tanggung jawab sebuah tugas dan kegiatan pengamatan.
- 2) Sebagai sumber informasi terpercaya.
- 3) Menjelaskan dasar penyusunan kebijaksanaan, keputusan dan pemecahan masalah dalam pengamatan.
- 4) Sarana untuk pendokumentasian.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas. Cara ini dilakukan untuk memperoleh data mengenai sejarah dan latar belakang IPNU Kota Cirebon, serta pendidikan organisasi yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kader IPNU Kota Cirebon.

c. Dokumentasi

Cara ini digunakan untuk memperoleh data seperti arsip, buku, gambar, video, rekaman, agenda dan sebagainya.

¹². Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 272.

¹³. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 145.

5. Teknik analisis data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dibahas, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.¹⁴

H. Sistematika Pembahasan

Runtutan sistematika untuk memudahkan penyusunan penelitian ini, berikut adalah sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, tinjauan teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, Tinjauan teori tentang, manajemen secara umum, manajemen organisasi, manajemen mutu

Bab ketiga, memaparkan tentang gambaran umum organisasi IPNU di antaranya: profil IPNU Kota Cirebon, sejarah IPNU, metode pengkaderan, struktur kepengurusan, kegiatan dan program IPNU Kota Cirebon.

Bab empat, menjelaskan manajemen organisasi IPNU Kota Cirebon untuk meningkatkan kualitas kader.

Bab lima, penutup yang berisi kesimpulan, kritik, saran, dan merupakan jawaban dari seluruh pertanyaan.

¹⁴. Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 248.