

**UPAYA MADRASAH MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU
PENGABDIAN**

**(Studi Kasus Guru Pengabdian di Pondok Pesantren Al-Iman Babadan
Ponorogo Jawa Timur)**

TESIS

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan
Program Pasca Sarjana Menejemen Pendidikan Islam



Disusun Oleh :

NADZIR MAHLAZZAMAN

NIM : 502180044

MENEJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PONOROGO

PASCASARJANA

MEI 2020

SURAT KETERANGAN

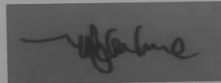
Saya dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Nadzir Mahlazzaman**
NIM : **502180044**
Fakultas : **PPs Program Magister S-2**
Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam**
Judul : **Upaya Madrasah Meningkatkan Kompetensi Guru Pengabdian (Studi Kasus Guru Pengabdian di Pondok Pesantren Al-Iman Babadan Ponorogo Jawa Timur)**

Telah melakukan proses bimbingan tesis sebagaimana mestinya dan tesis layak untuk diteruskan dan diajukan ke sidang munaqosah tesis.

Demikian surat ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Ponorogo, 12 Mei 2020
Pembimbing



M. Miftahul Ulum

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Dengan ini, **Nadzir Mahlazzaman, NIM 502180044, Program Magister Prodi Menejemen Pendidikan Islam** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “**Upaya Madrasah Meningkatkan Kompetensi Guru Pengabdian (Studi Kasus Guru Pengabdian di Pondok Pesantren Al-Iman Babadan Ponorogo Jawa Timur)**”. Ini adalah benar-benar merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dari sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, maka saya bersedia mempertanggung jawabkannya secara akademik dan hukum.

Ponorogo, 12 Mei 2020

Yang Membuat Pernyataan



NADZIR MAHLAZZAMAN
NIM. 5 0 2 1 8 0 0 4 4



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/AK-SURV/PT/XI/2016
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang di tulis oleh **Nadzir Mahlazaman, NIM 502180044, Program Megister Prodi Manajemen Pendidikan Islam** dengan Judul : “ **Upaya Madrasah Meningkatkan Kopetensi Guru Pengabdian (Studi Kasus Guru Pengabdian di Madrasah Al-Iman Babadan Ponorogo Jawa Timur)**” telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majlis *Munaqoshah* Tesis Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negri IAIN Ponorogo pada hari Selasa, 09 Juni 2020 dinyatakan **LULUS**.

Dewan Penguji

Penguji	Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Abid Rohmanu, M.H.I (Ketua Sidang) NIP:		18-06-2020
2	Dr. Aksin, M.Ag (Penguji 1) NIP:197407012005011004		17-06-2020
3	Dr.Miftahul Ulum, M.Ag (Penguji 2) NIP. 197403062003121001		18-06-2020
4	Wahid Harianto (Sekertaris) NIP :		18-06-2020

Ponorogo 17 Juni 2020

Dirjen Pascasarjana,



MOTTO

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن تَنْصُرُوا اللَّهَ يَنْصُرْكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ ﴿٧﴾

Artinya : “Hai orang-orang mukmin, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu.. ” (Q.S. Muhammad : 07) ¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Bogor : Unit Percetakan Al-Quran, 2017), 457

ABSTRACT

Mahlazzaman, Nadzir. 2020. *Madrasa Efforts to Improve Teacher Competence in Dedication. Thesis. Department of Islamic Religious Education Management Post-graduate Faculty of Islamic State Institute (IAIN) Ponorogo. Advisor, Dr. Miftahul Ulum, M.Ag.*

Keywords: Enhancing Efforts, Competence, Dedicated Teachers

Madrasah Al-Iman is an educational institution that forms a cadre of leaders for the people and provides benefits for the universe, which later hopes can be an example for all humanity. The process of implementing human resource management to improve the competence of service teachers in Al-Iman Madrasah is intended and prevalent for all service teachers as enhancing teacher competencies, especially service teachers.

Starting from the explanation above, the objectives of this research are as follows: (1) How is the process of applying Madrasah management in increasing the competence of service teachers in Madrasas, (2) How are Madrasah efforts to improve the competency of service teachers based on the management of human resources that are applied at Madrasas, (3) How are the results of Madrasah efforts in improving the competency of service teachers through human resource management applied in Madrasas, (4) How is the evaluation process of the results of the application of human resource management in an effort to improve the competency of service teachers in Madrasah Al-Iman Ponorogo.

To answer the above problems, this research uses a qualitative approach to the type of case study. Data collection

techniques in this study used interview, observation and documentation techniques. While the data analysis technique used is the data analysis technique with the Miles and Huberman models which include: data reduction, data presentation and drawing conclusions.

From the results of the analysis of this study, it was found that: (1) The process of implementing Madrasah management in improving the competence of service teachers runs according to the management standards set. (2) The implementation of the program to improve the competency of service teachers through the management of human resources implemented in Madrasas, which is carried out in accordance with the provisions of applicable management standards and produce good results for improving the competency of service teachers. (3) The results of Madrasah efforts in improving the competency of service teachers through the management of human resources implemented in Madrasas run in accordance with the main objective of the program to increase the competency of service teachers. (4) Evaluation of the program to improve the competency of service teachers in Al-Iman Madrasa takes place annually, half a year, monthly, weekly, and at the end of a program / committee with very tight controls. To supervise and monitor the results of the programs implemented.

ABSTRAK

Mahlazzaman, Nadzir. 2020. *Upaya Madrasah Meningkatkan Kompetensi Guru Pengabdian.* **Tesis.** Jurusan Manajemen Pendidikan Agama Islam Fakultas Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing, Dr. Miftahul Ulum, M. Ag.

Kata Kunci: Upaya Mengkatkan, Kompetensi, Guru Pengabdian

Madrasah Al-Iman adalah salah satu lembaga pendidikan yang membentuk kader seorang pemimpin bagi umat dan memberikan maslahat bagi semesta alam, yang nanti harapannya bisa untuk menjadi teladan bagi semua umat manusia. Proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi guru pengabdian di Madrasah Al-Iman diperuntukkan serta dilazimkan bagi seluruh guru pengabdian sebagai peningkatan kompetensi guru khususnya guru pengabdian.

Berawal dari penjelasan di atas, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Bagaimana proses penerapan manajemen Madrasah dalam peningkatan kompetensi guru pengabdian di Madrasah,(2) Bagaimana upaya Madrasah meningkatkan kompetensi guru pengabdian berdasarkan manajemen sumber daya manusia yang di terapkan di Madrasah, (3) Bagaimana hasil dari upaya Madrasah dalam peningkatan kompetensi guru pengabdian melalui manajemen sumber daya manusia yang di terapkan di Madrasah, (4) Bagaimana proses evaluasi hasil penerapan manajemen sumberdaya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi guru pengabdian di Madrasah Al-Iman Ponorogo.

Untuk menjawab permasalahan di atas, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Tehnik Pengumpulan data pada penelitian ini

menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data dengan model Miles dan Huberman yang meliputi: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Dari hasil analisa penelitian ini, ditemukan bahwa: (1) Proses penerapan menejemen Madrasah dalam peningkatan kompetensi guru pengabdian berjalan sesuai dengan standart menejemen yang di tetapkan. (2) Pelaksanaan program peningkatan kompetensi guru pengabdian melalui menejemen sumber daya manusia yang di terapkan di Madrasah, yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan ketentuan standar menejemen yang belaku dan membuahkan hasil yang baik untuk peningkatan kompetensi guru pengabdian. (3) Hasil dari upaya Madrasah dalam peningkatan kompetensi guru pengabdian melalui menejemen sumber daya manusia yang di terapkan di Madrasah berjalan sesuai dengan tujuan utama diadakannya program peningkatan kompetensi guru pengabdian. (4) Evaluasi program peningkatan kompetensi guru pengabdian di Madrasah Al-Iman dilakukan berlangsung secara tahunan, setengah tahun, bulanan, mingguan, dan setiap akhir dari suatu program/ kepanitaaan dengan kontrol yang sangat ketat. Untuk mengawasi dan memantau hasil dari program yang di terapkan.

KATA PENGANTAR

Bismillâhirrahmânirrahîm

Syukur Alhamdulillah, saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga saya diberi kemudahan dalam menyelesaikan tesis saya ini yang berjudul : Upaya Madrasah Meningkatkan Kompetensi Guru Pengabdian (Studi Kasus Guru Pengabdian di Pondok Pesantren Al-Iman Babadan Ponorogo Jawa Timur). Serta sholawat dan salam saya sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Dalam penulisan tesis ini, penulis berusaha memberikan yang terbaik namun, saya menyadari bahwa tesis yang saya buat ini belumlah sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan guna kesempurnaan tesis ini. Tesis ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Dr. Hj. Siti Maryam Yusuf, M. Ag, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.

2. Dr. AhmadiAksin, M.Ag. selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.
3. Nur Kholis, Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Agama Islam (IAIN) Ponorogo.
4. Dr. Miftahul Ulum, M. Ag, selaku pembimbing yang telah membimbing, dan mengarahkan sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Drs. KH. Imam Bajuri, M. Pd. I selaku Pimpinan Pondok beserta seluruh dewan Asatidz di Pondok Pesantren, yang telah banyak membantu dalam proses penelitian.
6. Kepada para sahabat dan teman-teman di Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana, teman-teman kelas MPI. C dan masih banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Saya mengucapkan terima kasih kepada segenap pihak yang telah membantu saya dalam menyelesaikan tesis saya ini.

Ponorogo, 12 Mei 2020

Penulis

Nadzir Mahlazzaman

NIM : 5 0 2 1 8 0 0 4 4

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBIN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xiii

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	10

a.	Manfaat Teoritis	10
b.	Manfaat Praktis.....	10
E.	Metode Penelitian.....	11
F.	Metode Penelitian.....	14
1.	Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	14
2.	Kehadiran Peneliti	16
3.	Lokasi Penelitian	17
4.	Data dan Sumber Data	18
5.	Teknik Pengumpulan Data	20
a.	Wawancara	20
b.	Observasi	24
c.	Dokumentasi dan Dokumenter	27
6.	Teknik Analisis Data	28
a.	Analisis Data dalam Status Sosial.....	28
7.	Pengecekan Keabsahan Data	32
a.	Keikutsertaan yang Diperpanjang	32
b.	Pengamatan yang Tekun.....	33

c. Triangulasi.....	33
d. Pengecekan Sejawat Melalui Diskusi ...	34
e. Kecukupan Referensial	35
8. Tahapan-tahapan Penelitian	36
G. Teori	37
1. Telaah Penelitan Terdahulu.....	37
2. Kajian Teori.....	41
1) Menejemen Sumber Daya Manusia.....	41
2) Pengembangan dan Pelatihan SDM	45
3) Menejemen SDM Di Dunia Pendidikan	49
4) Kompetensi Guru Menurut Islam.....	57
5) Menejemen SDM dan Penataran di Madrasah.....	59
6) Guru Profesional.....	62
7) Standart Kompetensi	67
H. Pengertian Evaluasi/Kinerja	82

BAB II: MADRASAH AL-IMAN BABADAN PONOROGO

A. Sejarah Berdirinya Al-Iman.....	87
B. Kulliyatul Mu'alimin /at Al Islamiyyah (KMI) Di Madrasah Al-Iman.....	91
C. Letak Geografis	100

BAB III : PROSES PENERAPAN MANAJEMEN

MADRASAH DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU PENGABDIAN

A. Diskripsi Data Proses Penerapan Menejemen Madrasah untuk Guru Pengabdian	102
1. Proses Penerapan Menejemen Madrasah Untuk Guru Pengabdian.....	102
2. Proses Peningkatan Kompetensi Guru Pengabdian di Madrasah Al-Iman	105
3. Kajian Kitab Salafi.....	115

4. Upaya Meningkatkan Kompetensi	
Guru Pengabdian	119
B. Analisis Data Proses Penerapan Menejemen	
Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Guru	
Pengabdian	158
C. Sintesis Data Proses Penerapan Menejemen	
Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Guru	
Pengabdian.....	162

**BAB IV : UPAYA MADRASAH MENINGKATKAN
KOMPETENSI GURU PENGABDIAN
BERDASARKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA**

A. Deskripsi Data Upaya Madrasah Meningkatkan	
Kompetensi Guru Pengabdian Berdasarkan	
Menejemen Sumber Daya Pendidikan	164

- B. Analisis Upaya Madrasah Meningkatkan Kompetensi Guru Pengabdian Berdasarkan Menejemen Sumber Daya Pendidikan180
- C. Sintesis Upaya Madrasah Meningkatkan Kompetensi Guru Pengabdian Berdasarkan Menejemen Sumber Daya Pendidikan186

BAB V: Hasil Dari Upaya Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Guru Pengabdian Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Diterapkan

- A. Diskripsi Data Hasil Dari Upaya Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Guru Pengabdian Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Diterapkan..... 188
- B. Analisis Hasil Dari Upaya Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Guru Pengabdian Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Diterapkan197
- C. Sintesis Hasil Dari Upaya Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Guru Pengabdian

Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Diterapkan	205
--	-----

**BAB VI: Proses Evaluasi dari Hasil Penerapan
Manajemen Sumber Daya Manusia dalam
Upaya Peningkatan Kompetensi Guru
Pengabdian**

A. Diskripsi Data Proses Evaluasi dari Hasil Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Pengabdian	206
B. Analisis Proses Evaluasi dari Hasil Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Pengabdian	218
C. Sintesis Proses Evaluasi dari Hasil Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Pengabdian	223

BAB VII: PENUTUP

A. Kesimpulan	224
B. Saran.....	228

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

SURAT IZIN PENELITIAN

SURAT TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

DAFTAR LAMPIRAN

No	Lampiran
Lampiran 1	Pedoman pengumpulan data
Lampiran 2	Jadwal wawancara
Lampiran 3	Transkrip wawancara
Lampiran 4	Jadwal observasi
Lampiran 5	Transkrip observasi
Lampiran 6	Daftar dokumentasi
Lampiran 7	Transkrip dokumentasi
Lampiran 8	Surat izin penelitian
Lampiran 9	Surat telah melakukan penelitian
Lampiran 10	Riwayat hidup
Lampiran 11	Surat pernyataan keaslian tulisan

PEDOMAN TRANSLITERASI

Sistem Transliterasi Arab-Indonesia yang dijadikan pedoman dalam penulisan tesis ini adalah sistem *Institute of Islamic Studies, McGill University*, yaitu sebagai berikut :²

ء	=	`
ب	=	B
ت	=	T
ث	=	Th
ج	=	J
ح	=	H
خ	=	Kh
د	=	D
ذ	=	Dh

ز	=	Z
س	=	S
ش	=	Sh
ص	=	ṣ
ض	=	ḍ
ط	=	ṭ
ظ	=	ẓ
ع	=	`
غ	=	Gh

ق	=	Q
ك	=	K
ل	=	L
م	=	M
ن	=	N
و	=	W
ه	=	H
ي	=	Y

² IAIN Ponorogo, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi* (Ponorogo : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, 2017), 123-124

ر	=	R
---	---	---

ف	=	F
---	---	---

Ta` marbuta tidak ditampakkan kecuali dalam susunan idafa, huruf tersebut ditulis t. Misalnya : فطانة = *faṭāna* ; فطانة النبي = *faṭānat al-nabī*

Diftong dan Konsonan Rangkap

او	=	Aw
اي	=	Ay

او	=	Ū
أي	=	i

Konsonan rangkap ditulis rangkap, kecuali huruf *waw* yang didahului *dammadan* huruf *yā* yang didahului *kasra* seperti tersebut dalam tabel.

Bacaan panjang

ا	=	Ā
---	---	---

اي	=	Ī
----	---	---

او	=	Ū
----	---	---

Kata sandang

ال	=	al-
----	---	-----

الش	=	al-sh
-----	---	-------

وال	=	wa'l-
-----	---	-------

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha untuk mencapai tujuan tertentu yang di rancang sebelum seluruh sistem lembaga pendidikan di implementasikan. Suatu usaha pendidikan menyangkut tiga unsur pokok, yaitu: input, proses penyelenggaraan pendidikan, dan output. Penyelenggaraan pendidikan tidak dapat berdiri sendiri, sebab pendidikan merupakan sebuah sistem, semua sub sistem di dalamnya saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Berdasarkan ketentuan yang ada di Indonesia, diterangkan bahwasannya “Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/ Taman Kanak-kanak/Raudatul Atfal (PAUD/TK/RA), guru Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), guru Sekolah Menengah

Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), guru Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA), guru Sekolah Dasar Luar Biasa/Sekolah Menengah Luar Biasa/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SDLB/SMPLB/SMALB), dan guru Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) program studi sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi” sedangkan untuk kualifikasi persyaratan guru “Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya”. Standar kompetensi guru dan sertifikasi guru merupakan salah satu terobosan dunia pendidikan dalam meningkatkan kualitas guru, sehingga kedepan semua guru harus memiliki sertifikat atau

lisensi atau izin mengajar. Dengan demikian, upaya profesionalisme guru akan menjadi nyata. Perlu ditekankan bahwasanya guru pengabdian bukan guru profesional dalam UU.

Beberapa lembaga pendidikan merekrut lulusan Madrasah/Pesantren menjadi guru pengabdian (guru yang diperbantukan di lembaga tempat dia belajar di jenjang Madrasah Aliyah atau Pondok Pesantren). Dari segi kompetensi, guru pengabdian layak untuk mengajar di lembaga tempat ia mengabdikan, sebab guru tersebut telah memenuhi standar lulusan dari madrasah tersebut. Namun, guru pengabdian belum dapat dikatakan matang dan siap untuk menjadi seorang guru yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh negara. Pertanyaan yang muncul selanjutnya adalah: Akankah proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru pengabdian mempengaruhi hasil lulusan yang dihasilkan? Bagaimana proses manajemen lembaga pendidikan tersebut dalam rangka meningkatkan kompetensi guru pengabdian? Bagaimanakah upaya yang ditempuh untuk meningkatkan kompetensi guru pengabdian berdasarkan

manajemen sumber daya manusia? Bagaimana hasil dan proses evaluasi yang dilakukan terhadap guru pengabdian yang notabeneanya belum dapat di katakan profesional menurut UU?

. Untuk menanggapi *sosial situations* yang terjadi di Madrasah Pondok Pesantren Al-Iman Ponorogo, maka melakukan penelitian terhadap fenomena yang terjadi adalah sebuah pilihan yang tepat. Sebab, terdapat keunikan dalam sistem pendidikan di Madrasah Pondok Pesantren Al-Iman Ponorogo, khususnya dalam hal pemilihan tenaga pendidik dan pengembangan kurikulum pembelajarannya. Implementasi kurikulum di Pondok Pesantrena Al-Iman mengacu pada beberapa kurikulum, diantaranya adalah kurikulum KMI Pondok Modern Gontor sebagai induk kurikulum sekaligus menjadi dasar sistem pengajaran dan keguruan di Pondok Pesantren Al-Iman. Selain itu, Al-Iman memiliki manajemen yang dikhususkan untuk peningkatan kompetensi guru yang mereka miliki. Bukan hanya itu, Pondok Pesantrena Al-Iman juga memiliki kurikulum lain sebagai penunjang dalam kurikulum pendidikan,

diantaranya kurikulum dari Kementerian Agama (setingkat MTs dan MA), Kurikulum Dinas Pendidikan (SMK), kurikulum *tahfidz* Al-Qur'an, dan kurikulum dari Pondok Pesantren salafiah (Pembelajaran kitab kuning). Mengapa penelitian di Pondok Pesantren Al-Iman dianggap unik? Sebab, terdapat berbagai macam kurikulum di Al-Iman yang diimplementasikan untuk mengatasi kelemahan sistem pembelajaran yang ada, serta sebagai upaya untuk peningkatan kompetensi guru yang ada di dalam Madrasah. Selain itu, kurikulum yang di rancang ditujukan untuk memenuhi berbagai tuntutan dari masyarakat, karena seorang guru bukan saja diharapkan mampu mengajar di bidang pelajaran agama saja, tetapi dunia saat ini juga membutuhkan guru SMK, IPA, kitab salafi, bahkan guru ngaji. Dengan pilihan kurikulum tersebut, Al-Iman dapat dinilai lebih produktif dalam mencetak guru-guru ahli dalam berbagai bidang keilmuan. Perlu ditekankan bahwa guru pengabdian bukan guru profesional enurut UU.

Berdasarkan pengamatan dari seluruh *stakeholder*, dapat diketahui adanya beberapa hal yang

mempengaruhi hasil dari peningkatan kompetensi guru pengabdian dari beberapa program yang diadakan Madrasah Al-Iman. Hal tersebut terwujud, karena Madrasah mengadakan berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru pengabdian. Serta dilakukan supervisi terhadap seluruh proses penerapan program, hasil, dan pelaksanaan proses evaluasi manajemen madrasah sesuai program yang diterapkan. Terdapat berbagai cara yang diupayakan untuk peningkatan kompetensi guru pengabdian, diantaranya: seminar, diskusi, pelengkapan sarana guna mendukung faktor yang mempengaruhi keprofesionalan guru pengabdian.

Setelah melaksanakan proses observasi dan wawancara serta penggalian dokumen sementara di lapangan, guna mencari informasi keterkaitan masalah yang terjadi. Maka dapat dinyatakan bahwa Madrasah Al-dapat dijadikan sebagai lokasi penelitian, dikarenakan adanya keterkaitan antara beberapa permasalahan yang ada dan adanya bukti proses manajerial terhadap sumber daya manusia yang dapat di gunakan sebagai acuan

Madrasah untuk membuktikan hasil dari penelitian ini. Dari hasil data yang terkumpul memang tampak adanya proses upaya peningkatan kompetensi guru khususnya dalam sumber daya manusianya, contohnya dalam perihal persiapan mengajar, seminar, ataupun penambahan pengetahuan sesuai materi ajar yang diajarkan. Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka akan diketahui bagaimanakah upaya Madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru pengabdian yang mereka miliki. Sehingga akan diketahui hasil dari proses peningkatan kompetensi guru pengabdian di Madrasah Al-Iman. Hasil penelitian akan diupayakan peneliti melalui proses observasi data, meliputi bagaimana proses penerapan manajemen, dan upaya penerapan berdasarkan manajemen SDM, hasil dari program terkait dan proses evaluasi yang dilaksanakan agar mengetahui hasil penerapan program peningkatan kompetensi secara maksimal.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti masalah dengan judul **“Upaya Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pengabdian MTs/MA di Al-Iman Babadan Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses penerapan manajemen Madrasah dalam peningkatan kompetensi guru pengabdian di Madrasah Al-Iman Ponorogo?
2. Bagaimana upaya Madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru pengabdian berdasarkan manajemen sumber daya manusia yang di terapkan di Madrasah Al-Iman Ponorogo?
3. Bagaimana hasil dari upaya Madrasah dalam peningkatan kompetensi guru pengabdian melalui manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Madrasah Al-Iman Ponorogo?

4. Bagaimana proses evaluasi hasil penerapan manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi guru pengabdian di Madrasah Al-Iman Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjeaskan seluruh hasil di lapangan dalam proses penerapan manajemen yang dikelola Madrasah untuk meningkatkan kopetensi guru pengabdian di Madrasah Al-Iman Ponorogo.
2. Untuk menjelaskan segala upaya yang dilakukan Madrasah untuk meningkatkan kopetensi guru pengabdian berdasarkan manajemen sumber daya manusia yang di terapkan di Madrasah Al-Iman Ponorogo.
3. Untuk menjelaskan hasil dari upaya Madrasah dalam peningkatan kompetensi guru pengabdian guru pengabdian di Madrasah Al-Iman Ponorogo.
4. Untuk mengetahui hasil dari evaluasi penerapan manajemen sumber daya manusia dalam upaya

peningkatan kompetensi guru pengabdian guru di Madrasah Al-Iman Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis akan menemukan konsep manajemen SDM Madrasah dalam rangka meningkatkan mutu lulusan. Dalam hal upaya peningkatan kompetensi guru pengabdian, melalui beberapa aspek yang diantaranya disiplin penguasaan materi, peningkatan materi, dan kemanfaatan media pembelajaran guru permendiknas no.16. 2007 berbasis *Nationalis Religius*.

b. Manfaat Praktis

1. Pengawas

Sebagai dasar usulan kebijakan-kebijakan sekolah yang dipimpinnya sehingga akan

mampu mengembangkan SDM civitas lembaga Madrasah.

2. Kepala Madrasah

Hasil dari penelitian ini secara praktis dapat digunakan Kepala Madrasah sebagai dasar dalam penerapan kebijakan-kebijakan Madrasah untuk mencapai visi dan misi sesuai apa yang diprogramkan.

3. Guru

Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi guru sebagai dasar peningkatan kompetensi guru pengabdian dan kinerja guru yang mengajar dalam Madrasah.

4. Wali murid

Hasil penelitian ini secara umum dapat digunakan wali murid sebagai dasar usulan program demi meningkatkan mutu Madrasah.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam gambaran dari hasil pemikiran penulis yang tertulis dalam karya ilmiah ini, maka penulis

menyusun sistematika pembahasan yang dibagi dalam enam bab. Setiap masing-masing bab terdiri dari beberapa sub-sub yang berkaitan erat dan merupakan kesatuan yang utuh, yaitu:

Dalam Bab I Pendahuluan. Dalam bab ini dikemukakan tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

Untuk Bab II berisi tentang kajian penelitian terdahulu dan kajian teori, yang membahas telaah penelitian terdahulu, deskriptif kajian teori, dan telaah pustaka. Untuk menguatkan judul penelitian, sehingga antara data dan teori saling melengkapi dan menguatkan. Teori yang digunakan menjadi landasan dalam pelaksanaan penelitian ini.

Bab III berisi penjelasan rinci tentang metode penelitian, dan dalam metode penelitian berisi pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dantahapan-tahapan penelitian.

Bab IV adalah penjelasan deskripsi data umum dan khusus, temuan yang diperoleh peneliti meliputi gambaran umum lokasi penelitian dan deskripsi data. Gambaran secara umum lokasi penelitian menjelaskan mengenai sekilas tentang keadaan Madrasah Al-Iman yang berada di lokasi Desa Pondok Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo. Sedangkan data khusus meliputi penjelasan tentang Program Kegiatan Akhir Kelas VI KMI sebagai Upaya Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pengabdian di MTs/MA Al-Iman Babadan Ponorogo Tahun Pelajaran 2019-2020.

Bab V adalah analisis data, yang membahas tentang penerapan manajemen Madrasah dalam peningkatan kompetensi guru pengabdian di Madrasah Al-Iman Ponorogo, upaya Madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru pengabdian berdasarkan manajemen sumber daya manusia yang di terapkan di Madrasah Al-Iman Ponorogo. Upaya Madrasah dalam peningkatan kompetensi guru pengabdian melalui manajemen sumber daya manusia yang di terapkan dalam

program yang ada di Madrasah Al-Iman Ponorogo, dan proses evaluasi hasil penerapan manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi guru pengabdian yang berada di Madrasah Al-Iman Ponorogo.

Bab VI berisi penutup, berupa suatu kesimpulan dan saran. Bab ini memiliki maksud agar memudahkan pembaca dan penulis dalam melihat inti dari penelitian yang dilaksanakan, sekaligus memberikan tindak lanjut dari kasus yang diteliti.

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Peneliti terjun kelapangan dengan melalui pendekatan intensif untuk memperoleh data melalui fenomena yang terjadi dalam lapangan. Dan berusaha menghasilkan data secara deskriptif naratif maupun tekstual atas fenomena yang terjadi dalam lapangan dan secara alami terbentuk berupa jenis pola manajemen Madrasah, bertanya tentang proses yang terjadi, dan lain sebagainya. Peneliti

melakukan pendekatan yang intensif selama proses penelitian terjadi dalam lapangan.

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Bogdan dan Taylor mendefinisikan "pendekatan kualitatif" sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku (tindakan) yang diamati.¹

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan yang berupaya memahami gejala-gejala yang sedemikian rupa dengan menafikan segala hal yang bersifat kualitatif, sehingga gejala-gejala yang ditemukan tidak memungkinkan untuk diukur oleh angka-angka, melainkan, melalui penafsiran logis teoritis yang berlaku atau terbentuk begitu

¹. Robert C. .Bogdan & S.J Taylor,. *Introduction. to. Qualitative. Research. Methods.* (New. York:. John. Wiley,. 1975),
5

saja karena realitas yang baru, yang menjadi indikasi signifikan terciptanya konsep baru²

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus yang berkaitan dengan. “Upaya Madrasah Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pengabdian Mts/A di Al Iman Babadan Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020”

2. Kehadiran Peneliti

5. Peneliti hadir dengan melakukan pendekatan untuk memastikan pengamatan dan menjadikan sebagai perencana, penganalisis, pengumpul data, dan pelapor dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam Upaya Madrasah Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pengabdian Mts/A di Al-Iman Babadan Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020, sebagai observator pendukung pada kasus dan objek

². Beni. Ahmad. Saebani,. Metode. Penelitian. (Bandung: CV. Pustaka. Setia,. 2008),. 90.

penelitian. Peneliti datang dan mulai meneliti pada pukul 08.00 WIB, yang bertempat di kantor Mts/A Al Iman Babadan, Ruang TU, Ruang Guru, Ruang Kelas, Proses Pengajaran untuk mewawancarai beberapa guru yang mengetahui manajemen sumber daya manusia dan keguruan dalam Madrasah ini. Berikutnya pada pukul 12.30 peneliti mengikuti beberapa perkumpulan mingguan untuk ikut serta dan merekam apa saja yang disampaikan dalam perkumpulan tersebut. Sistematika waktu bisa berubah tergantung dengan proses observasi.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terletak di MTs/ A Al-Iman yang berlokasi di Desa Pondok, Kecamatan Babadan, Kabupaten Ponorogo. Yang mana Madrasah Al-Iman ini memiliki sistem Pondok Pesantren juga, Madrasah Al-Iman mengadakan ujian praktikum mengajar secara profesional. Dan para guru

diwajibkan membuat RPP sesuai bidang ajar yang dikoreksikan kepada guru senior MTs/A Al-Iman memfasilitasi para guru dengan berbagai macam media pembelajaran untuk proses perkembangan materi, bahkan memiliki lab komputer yang bisa digunakan dan mempunyai jaringan wifi yang tersebar di beberapa tempat MTs/A Al-Iman juga mengadakan evaluasi keguruan setiap minggunya guna mengembangkan dan meningkatkan keprofesionalan keguruan.

4. Data dan Sumber Data

Sumber data didapatkan langsung dari tempat penelitian melalui pendekatan kualitatif . Proses analisis data yang dilakukan dengan cara memadukan data dari beberapa kata-kata dan tindakan hasil observasi dan wawancara, dipadukan dengan hasil dokumentasi serta

dianalisis menggunakan referensi guna menguatkan pendapat dalam memecahkan masalah.

Peneliti memasuki lapangan dan berusaha secara maksimal mengumpulkan segala macam jenis data yang berkaitan dengan upaya madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru pengabdian. Peneliti mencari info keberadaan data dan mulai mencari data berupa dokumen, foto, video, dll. Dan bahkan jika diperlukan peneliti harus mencari informasi dengan cara wawancara terhadap narasumber guna menggali informasi, mencari dokumen ataupun berkas yang ada, serta mengikuti proses yang terjadi.

Menurut Lofland, sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan seperti

dokumen dan lainnya.³ Berkaitan dengan hal itu, sumber dan jenis data dalam penelitian ini adalah: kata-kata, tindakan, sumber tertulis, foto, dan data statistik yang sesuai dengan upaya madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

a. Wawancara

Ada tiga macam cara wawancara, yaitu:

1. Wawancara Terstruktur (*Structured Interview*)

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data.

³ Lofland, *Analyzing Social Setting: A Guide to Qualitative Observation and Analysis* (Belmont, Cal: Wadsworth Publishing Company, 1984), 47.

Peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya telah disiapkan.

2. Wawancara Semi Terstruktur (*Semi Structure Interview*)

Wawancara ini sudah termasuk dalam *in-dept interview*. Dalam pelaksanaannya, wawancara ini lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan wawancara jenis ini adalah menemukan permasalahan secara lebih terbuka.

3. Wawancara Tidak Terstruktur

(Unstructure Interview)

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas, yaitu peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.⁴

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada:

1. Kepala Madrasah Al-Iman Babadan Ponorogo, untuk mendapatkan informasi tentang upaya madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru pengabdian di MTs/MA Al-Iman Babadan Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020.
2. Direktur Pondok Pesantren Al-Iman Ponorogo, untuk mengetahui proses

⁴ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2008), 190.

upaya madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru pengabdian di MTs/MA Al-Iman Babadan Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020.

3. Ketua Yayasan Pondok Pesantren Al-Iman Babadan Ponorogo, untuk mendapatkan informasi tentang hasil upaya madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru pengabdian di MTs/MA Al-Iman Babadan Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020.
4. Dewan guru senior, untuk mendapatkan data tentang proses dan hasil evaluasi Madrasah tentang upaya madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru pengabdian di MTs/MA Al-Iman Babadan Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020.

Peneliti melakukan proses wawancara terhadap narasumber di lapangan, guna menggali informasi terhadap suatu hal terkait

beberapa informasi yang dibutuhkan. Peneliti melakukan wawancara dengan narasumber untuk memastikan kesediaan narasumber dalam memberikan informasi tentang hal terkait data yang diperlukan, wawancara dilakukan dalam keadaan formal terstruktur ataupun non-formal yang fleksibel.

b. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif. Observasi terdiri dari:

1. Observasi partisipatif

Observasi adalah dasar ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja sesuai fakta mengenai dunia kenyataan yang diperolehnya melalui observasi. Data itu dikumpulkan panca indra atau dengan bantuan alat yang sangat canggih, sehingga benda yang kecil ataupun jauh dapat di observasi secara jelas.

2. Observasi tersamar atau terus terang

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti menyatakan terus terang kepada sumber data bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi, mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti.

3. Observasi tak berstruktur

Dalam penelitian kualitatif, observasi dilakukan dengan tidak terstruktur, karena fokus penelitian belum jelas. Fokus observasi akan berkembang selama kegiatan berlangsung. Observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan di observasi.⁵

Peneliti mengobservasi keadaan lapangan guna mengumpulkan data melalui aktifitas sehari-hari objek penelitian, serta memantau dengan detail tentang proses apa yang terjadi. Selama di lapangan peneliti membuat catatan kaki secara luas untuk objek observasi, setelah

⁵ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2008), 186.

itu memulai untuk melakukan observasi yang terfokus dan dilakukan secara berulang-ulang, setelah itu peneliti mengambil kesimpulan dari fokus penelitian yang telah di buat dan proses ini terus dilakukan sampai menemukan data yang di cari.

Hasil observasi dalam penelitian ini dicatat dalam "catatan lapangan". Catatan lapangan merupakan alat yang sangat penting dalam penelitian kualitatif. Sebagaimana ditegaskan oleh Bogdan dan Biklen bahwa seorang peneliti pada saat di lapangan harus membuat "catatan", setelah pulang ke rumah atau tempat tinggal barulah menyusun "catatan lapangan". Sebab "jantung penelitian" dalam konteks penelitian kualitatif adalah "catatan lapangan". Catatan tersebut menurut Bogdan dan Biklen adalah catatan tertulis tentang apa yang didengar, dilihat, dialami dan dipikirkan

dalam rangka pengumpulan data dan refleksi terhadap data dalam penelitian kualitatif.⁶

c. Dokumentasi atau Dokumenter

Peneliti mengumpulkan data dari lapangan dengan cara mengumpulkan dokumentasi foto, video, maupun rekaman yang ada ataupun melakukan proses tersebut sendiri. Guna membuktikan kejadian yang terjadi di lapangan secara *real* maupun tuntut membuktikan data dan mengunci data dalam media agar data yang diperoleh tidak hilang ataupun lupa.

Menurut Lincoln dan Guba ada beberapa alasan mengapa teknik dokumentasi dapat digunakan dalam proses penelitian. Pertama, sumber ini selalu tersedia dan murah terutama ditinjau dari konsumsi waktu. Kedua, rekaman dan dokumen merupakan sumber informasi

⁶ Lihat dalam Robert C. Bogdan dan Biklen, *Qualitative Research for Education; An introduction to theory and methods* (Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1982), 74.

yang stabil, baik keakuratannya dalam merefleksikan situasi yang terjadi dimasa lampau, maupun proses menganalisis kembali tanpa mengalami perubahan. Ketiga, rekaman dan dokumen merupakan sumber informasi yang kaya, secara konstektual relevan dan mendasar dalam konteksnya. Keempat, sumber ini sering merupakan pernyataan yang legal dan dapat memenuhi akuntabilitas.⁷

6. Teknik Analisis Data

a. Analisis Data dalam Satu Situasi Sosial

Analisis data merupakan proses penyusunan data agar dapat diinterpretasi. Penyusunan data berarti klasifikasi data dengan pola, tema, atau kategori tertentu. Setiap penafsiran data akan memberi makna terhadap hasil analisis. Langkah utama dalam analisis data adalah penyusunan unsur-unsur data yang

⁷ Lihat dalam Robert C. Bogdan dan Biklen, *Qualitative Research for Education; An introduction to theory and methods* (Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1982), 229.

lemah secara empiris sehingga lebih bermakna, reinterpretasi data melalui hubungan-hubungan dan akurasi hubungan data, melakukan perubahan yang mengarahkan pada pengumpulan data guna mempermudah pelaksanaan penelitian berikutnya.⁸

Setelah melalui proses reduksi data dan *display* data, peneliti kemudian membuat kesimpulan. Kesimpulan tersebut masih bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung perubahan data pada tahap pengumpulan data berikutnya. Bila kesimpulan tersebut didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang diperoleh dapat dinyatakan sebagai data yang kredibel.

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data dengan

⁸ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2008), 190.

model Miles dan Huberman yang meliputi:

1. Reduksi data

Diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan data, pengabstrakan dari transformasi data besar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

2. Penyajian data (*Data Display*)

Penyajian sekumpulan informasi sistematis yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3. Penarikan kesimpulan (*verifikasi*).

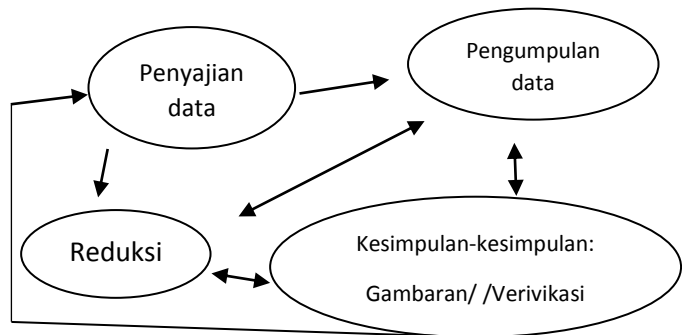
Dilakukan sejak permulaan, pengumpulan data, pembuatan pola-pola, penjelasan konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, dan alur sebab akibat serta preposisi.⁹

Peneliti mulai menganalisis seluruh hasil data yang diperoleh dari hasil penelitiannya dan

⁹ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2008), 95

di kumpulkan menjadi satu untuk mulai merangkai dan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang di dapatkan dari lapangan.

Peneliti mulai memproses analisis data yang lebih lanjut seperti absah, berbobot dan kuat sedangkan yang tidak menunjang, lemah, dan menyimpang dipisahkan. Dengan mengkonfirmasi makna setiap data yang diperoleh dengan menggunakan satu cara atau lebih, peneliti mungkin mendapatkan informasi yang dapat mendukung tercapainya tujuan penelitian.



Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis. Data tersebut

diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dengan mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari serta membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.¹⁰

7. Pengecekan Keabsahan Data

a. Keikutsertaan yang diperpanjang

Sebagaimana diuraikan di atas, bahwa peneliti dalam konteks penelitian kualitatif adalah instrumen kunci. Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam proses pengumpulan

¹⁰ *Analysis is the process of systematically searching and arranging the interview transcripts, field notes, and other materials that you accumulate to increase your own understanding of them and to enable you to present what you have discovered to others.* Lihat dalam Robert C. Bogdan dan Biklen, *Qualitative Research for Education, An introduction to theory and methods*, 157.

data. Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti pada latar penelitian. Di lokasi penelitian, peneliti ikut masuk di tengah-tengah warga mulai tanggal 02 Januari 2020 dan diperpanjang sampai tanggal yang ditentukan.

b. Pengamatan yang Tekun.

Ketekunan pengamatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang terkait tentang kegiatan-kegiatan yang diupayakan Madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru pengabdian.

c. Triangulasi.

Peneliti mencari sumber data ketiga untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh dari penelitian melalui sumber, penyidik maupun data. Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang

memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam konteks penelitian ini, teknik triangulasi yang digunakan hanya tiga teknik, yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode dan triangulasi penyidik.¹¹

d. Pengecekan Sejawat Melalui Diskusi.

Teknik ini dilakukan peneliti dengan cara mengekspos hasil sementara yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat. Contoh penerapannya dengan sumber dalam konteks penelitian ini adalah peneliti melakukan beberapa diskusi dengan teman yang ahli dalam bidang analitik yang dilakukan dalam metode musyawarah dan menghasilkan beberapa kesimpulan.

¹¹ Norman K. Denzin, *Sociological Methods* (New York: McGraw-Hill, 1978), 65.

e. Kecukupan Referensial.

Konsep kecukupan referensial dalam konteks penelitian mula-mula diusulkan oleh Eisner dalam Lincoln dan Guba sebagai alat untuk menampung dan menyesuaikan dengan data tertulis untuk keperluan evaluasi.¹² Kecukupan referensial dalam proses penelitian ini adalah dengan menggunakan *camera*, *tape-recorder*, *handycam* sebagai alat perekam yang pada saat senggang dimanfaatkan untuk membandingkan hasil yang diperoleh dengan kritik yang telah terkumpul. Contoh penerapannya dengan sumber dalam konteks penelitian ini adalah seperti halnya pemakaiannya kamera guna foto maupun video yang digunakan sebagai bukti dari hasil observasi yang mana sangat berguna untuk referensial bukti dari observasi.

¹² Lincoln dan Guba, *Effective Evaluation* (San Fransisco: Jossey-Bass Publishers, 1981), 313.

8. Tahap-tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian dalam penelitian ini ada 4 (empat) tahapan dan ditambah dengan tahap terakhir dari penelitian yaitu tahap penulisan laporan hasil penelitian. Tahap-tahap penelitian tersebut adalah:

- (1) Tahap pra-lapangan, yang meliputi: menyusun rancangan penelitian, memilih lapangan penelitian, mengurus perizinan, menjajagi dan menilai keadaan lapangan, memilih dan memanfaatkan informasi, menyiapkan perlengkapan penelitian dan yang menyangkut persoalan etika penelitian. Tahapan ini dilakukan pada bulan Januari.
- (2) Tahap pekerjaan lapangan, yang meliputi : memahami latar penelitian dan persiapan diri, memasuki lapangan dan berperanserta sambil mengumpulkan data. Tahap ini dilakukan pada bulan Februari.

- (3) Tahap analisis data, yang meliputi: analisis selama proses dan setelah pengumpulan data. Tahap ini dilakukan pada bulan Maret.
- (4) Tahap penulisan laporan yaitu pada bulan Maret.

G. Teori

1. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Terkait dengan penelitian ini, ada beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan yang berkaitan dengan Madrasah Al-Iman Ponorogo maupun manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain sebagai berikut:

Pertama Skripsi karya Zainal Jami'in dengan Judul "*Pola.Komunikasi KH. Imam Bajuri Dalam Membangun Loyalitas Santri Di Pondok Pesantren Al-Iman. Putri Babadan Ponorogo Jawa. Timur*". Penelitian ini menekankan pada pembahasan pola

komunikasi KH. Imam Bajuri dalam membangun loyalitas santri di Pondok Pesantren Al-Iman Putri Babadan Ponorogo Jawa Timur Dalam membangun loyalitas para santri, KH. Imam Bajuri menerapkan komunikasi sekunder. Komunikasi sekunder yang beliau terapkan adalah yang tertera dalam Al-Quran (QS: Al-Ahzab 21) yang mana dalam kandungannya adalah setiap santri harus meneladani Rasulullah sebagai pejuang, pemimpin, ilmuwan shaleh shalehah, mandiri dan berwawasan luas serta melalui motto-motto yang terpasang di tempat-tempat yang strategis. Dengan ini semua harapan beliau adalah ketika santri melihatnya maka selalu mempraktikannya.¹³

Kedua Skripsi Ery Handayani yang berjudul, *“Pengaruh Masa Pengabdian dan Tingkat Kesejahteraan Guru Di Madrasah Al-Iman”* Hasil Penelitian ini memaparkan bahwa adanya pengaruh

¹³ Zainal Jami'in dalam skripsinya yang berjudul, “Pola Komunikasi Kh. Imam Bajuri Dalam Membangun Loyalitas Santri Di..Pondok.. Pesantren..Al-Iman..Putri Babadan..Ponorogo Jawa Timur”. Ponorogo 12 Desember 2016.

yang signifikan antara lama masa pengabdian terhadap kinerja guru Madrasah Al-Iman Putri Babadan Ponorogo. Adanya pengaruh yang signifikan antara lama masa pengabdian terhadap kinerja guru Madrasah Al-Iman Putri Babadan Ponorogo ini ditunjukkan oleh penghitungan taraf signifikansi 0.05% $F_{\text{ruang}} (46,522) > F_{\text{tabel}} (3,17)$ dengan koefisien determinasi (R) sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak.¹⁴

Ketiga, tesis karya Nurhadi dengan judul “*Aktualisasi Peserta Didik dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Pondok Pesantren Al-Iman Putra*”. Dalam penelitian ini pengembangan aktualisasi peserta didik dalam meningkatkan mutu lulusan di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo, meliputi: a. Program pengembangan

¹⁴ Ery Handayani dalam skripsinya yang berjudul, “*Pengaruh..Masa..Pengabdian..dan Tingkat Kesejahteraan..Guru..Di Pondok..Pesantren Al-Iman*”. (Ponorogo : etthesis IAIN Ponorogo, 2018).

aktualisasi diri yang terstruktur/tetap dan merupakan program yang sudah ditentukan oleh kurikulum podok pesantren sehingga mmenjadi kegiatan pelajaran dan sunnah pondok. b. Pengembangan aktualisasi diri yang bersifat temporer sesuai dengan kebutuhan peserta didik.¹⁵

Dari hasil kajian pustaka ternyata banyak sekali peneliti yang mengkaji tentang Madrasah Al-Iman. Namun dari telaah terdahulu yang penulis temukan, belum ada peneliti yang membahas dan mengkaji manajemen sumber daya manusia guna membahas upaya Madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru pengabdian. Oleh sebab itu, tesis ini meneruskan penelitian terdahulu dengan fokus penelitian tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia di Madrasah Al-Iman. Guna menyelesaikan masalah tentang profesionalisme guru pengabdian yang mana disetarakan dengan

¹⁵ Nurhadi dalam tesisnya yang berjudul, “*Aktualisasi Peserta Didik dalam Meningkatkan..Mutu..Lulusan..Di..Pondok..Pesantren..Al-Iman Putra*”.(Ponorogo : ethesis IAIN. Ponorogo, 2017).

sarjana pendidikan dalam profesionalismenya dalam mengajar.

2. Kajian Teori

1) Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu serta anggota organisasi atau Madrasah bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan guru, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompetensi guru, dan hubungan tenaga keguruan.

Secara umum manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu aktifitas pengelolaan dan pengoptimalan potensi diri yang terdapat pada setiap individu di suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan secara etis dan secara sosial dapat dipertanggungjawabkan. Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah

meningkatkan kontribusi produktifitas individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggungjaawabkan secara strategis, etis dan sosial.¹⁶

Kata *manajemen* berasal dari bahasa Inggris, *manajement*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu berasal dari bahasa Italia, *meneggio*, yang diadopsi dari bahasa latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya *tangan*. Secara umum, *manajemen* dapat diartikan sebagai upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁷ Dalam istilah bahasa MSDM juga disebut sebuah pengalaman yang dimiliki oleh kebanyakan dari kita; beberapa dari kita mengalami beberapa bentuk kepegawaiaan; kebanyakan dari kita mengalami ‘dikelola’. Dalam konteks tersebut,

¹⁶ Burhanudin Yusuf, *Menejemen Sumberdaya Manusia di Lembaga Syariah*, (Jakarta, PT Grafindo Persada, 2015), 27.

¹⁷ Baharudin .Yusuf, . *Menejemen. Sumber Daya. Manusia*, (Jakarta, PT Raja Grafindo, 2015), 20.

tidak seluruhnya dari kita dapat dijuluki ‘sumber daya manusia’.¹⁸

Secara umum manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu aktifitas pengelolaan dan pengoptimalan potensi diri yang terdapat pada setiap individu disuatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara etis, dan secara sosial dapat dipertanggungjawabkan. Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat dalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara strategis, etis dan sosial.¹⁹

Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai idividu anggota organisasi atau Madrasah bisnis.²⁰ Tujuan manajemen sumber daya

¹⁸ Chris Rowley, Menejemen Sumber Daya Manusia :TheKey Concepts, (Jakarta, PT Raja Grafindo, 2012), xxxiii.

¹⁹ Burhanudin Yusuf, Menejemen Sumberdaya Manusia di Lembaga Syariah, (Jakarta, PT Grafindo Persada, 2015), 27.

²⁰ *Ibid*, 27.

manusia dapat diartikan sebagai suatu aktifitas pengelolaan dan pengoptimalan dalam potensi diri yang terdapat pada individu di suatu organisasi untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.²¹

Manajemen juga sebagai proses untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang kontinu agar tujuan dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Alasan mengapa manajemen sangat diperlukan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan pribadi, kelompok, organisasi ataupun perusahaan.
2. Manajemen dibutuhkan untuk menciptakan keseimbangan diantara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran, dan kegiatan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, atau perusahaan.

²¹ *Ibid.*, 28.

3. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan produktifitas kerja organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Akan tetapi, dibalik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan, dan keteraturan sosial.²²

2. Pengembangan dan Pelatihan SDM

Perlu ditekankan bahwa sesungguhnya penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan sangat situasional sifatnya. Artinya, dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, peranan prinsip-prinsip belajar dimuka dapat berbeda dalam aksentuasi dan intensitasnya yang tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses

²² Baharudin Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Raja Grafindo, 2015), 23.

belajar-mengajar. Hal tersebut kini menjadi teknik melatih yang sudah umum digunakan.

Pelatihan dalam jabatan. Pelatihan ini pada dasarnya adalah penggunaan teknik pelatihan di mana para peserta dilatih langsung di tempatnya bekerja. Sasarannya adalah meningkatkan kemampuan peserta latihan untuk mengerjakan tugasnya yang sekarang.

Sistem magang, sistem magang dapat diambil dalam empat bentuk. *Pertama* pegawai belajar dari pegawai lain yang dianggap sudah lebih berpengalaman dan mahir melaksanakan tugas. *Kedua* “*coaching*” melalui seorang pemimpin “mengajarkan” cara-cara yang benar dalam bekerja yang ditunjukkan atasan tersebut kemudian ditiru untuk proses pelatihan. *Ketiga* dengan menjadikan seorang pegawai tersebut asisten pegawai yang tinggi jabatannya bertujuan untuk memahami dan membantu tugas yang dijalankan. *Keempat* penugasan pegawai untuk menduduki berbagai macam kepanitiaan untuk ikut serta dalam menambah pengetahuannya mengenai tugas-tugas yang terselenggara oleh organisasi,

akan tetapi juga meningkatkan keterampilan dan interaksi antar manusia.²³

Perkembangan organisasi atau Madrasah berkaitan erat dengan kualitas sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia kualitasnya rendah, kemungkinan besar akan terjadi stagnasi organisasi atau Madrasah. Program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang diciptakan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap dan kinerja sumber daya manusia. Aktivitas pengembangan dirancang untuk mendidik guru sehingga mereka siap dipromoskan dan mampu memandang peran mereka dalam organisasi secara lebih luas.²⁴

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau guru untuk memikul tanggungjawab lebih tinggi dalam organisasi atau Madrasah. Pengembangan juga mampu membantu

²³ Sondang, Menejemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2015), 191.

²⁴ *Ibid.*, 39.

guru untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar baru.²⁵ Sedangkan pelatihan merupakan salah satu bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat *spesifik, praktis, dan segera*. *Spesifik* berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. *Praktis* dan *segera* berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat. Isi program pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran pelatihan. Agar isi program terlihat efektif maka prinsip-prinsip pembelajaran harus diperhatikan. Prinsip-prinsip ini meliputi *partisipatif, relevan, repetitif* (pengulangan), *pemindahan*, dan *memberikan umpan balik* mengenai kemajuan peserta pelatihan. Semakin

²⁵ Baharudin Yusuf, Menejemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta, PT Raja Grafindo, 2015), 133.

terpenuhi prinsip-prinsip tersebut, maka semakin efektif pula suatu pelatihan.²⁶

3. Manajemen SDM di Dunia Pendidikan

a. Manajemen SDM dalam Dunia Pendidikan

1) Konsep Manajemen SDM

Manajemen merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan penelitiannya pada pengaturan peranan SDM dalam kegiatan suatu organisasi. Karena pentingnya peran SD dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi, pengelola SDM harus memperhatikan beberapa aspek, seperti aspek *Staffing*, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya. Karena SDM merupakan suatu sistem, beberapa aspek yang menjadi perhatian tersebut harus saling bergantung (bersinergi) antara satu dengan yang lain. Karena setiap aktivitas yang bersinergi tersebut merupakan pelaksanaan dari setiap keputusan yang

²⁶ Baharudin Yusuf, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Raja Grafindo, 2015), 142.

diambil., MSDM pada dasarnya merupakan integrasi keputusan yang membentuk antar karyawan. Kualitas sinergi mereka memberikan kontribusi terhadap kemampuan SDM dan organisasi dalam mencapai tujuan.

2) Manajemen SDM dalam Dunia Pendidikan

SDM pendidikan adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup siswa, karyawan, pegawai, buruh, manager, dan tenaga kerja lainnya dalam bidang pendidikan untuk menunjang aktivitas bidang pendidikan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan dapat dikelompokkan menjadi sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan atau guru dan tenaga administrasi; sumber daya manusia atau peserta didik.

3) Fungsi Operasional Manajemen SDM Pendidikan

Fungsi operasional Manajemen SDM pendidikan paling penting meliputi 4 bidang fungsional, yaitu:

1. Perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi tenaga kependidikan.
2. Pengembangan SDM, gaji/upah Kesejahteraan tenaga pendidikan.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Bentuk hubungan pekerja.

b. Manajemen SDM: Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1) Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga atau personalia pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu para guru/ dosen sebagai pemegang peran utama, menejer/administrator, para supervisor, dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerjasama lebih baik dengan masyarakat.

2) Pengelolaan Tenaga Kependidikan

Pengelolaan tenaga kependidikan merupakan rangkaian integral, bersangkutan dengan masalah perencanaan perekrutan, pembinaan atau pengembangan penelitian, dan pemberhentian ketenagakerjaan dalam suatu lembaga pendidikan yang mewujudkan fungsi sebenarnya dari sebuah sekolah.

Selain itu, pengelolaan tenaga kependidikan memiliki tujuan. Tujuan pengelolaan tenaga kependidikan memiliki kemampuan, motivasi, kreativitas untuk:

1. Mewujudkan sistem sekolah dan mengatasi kelemahan-kelemahan sendiri;
2. Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan kehidupan (belajar) peserta didik dan terhadap persaingan kehidupan;
3. Menyediakan bentuk kepemimpinan yang mampu membentuk *Human Organization*;
4. Meningkatkan produktivitas pendidikan sebagai panduan fungsi keefektifan, efisiensi, dan ekuitas;

5. Menjamin kelangsungan usaha kearah terwujudnya keseimbangan kehidupan organisasi melalui usaha-usaha menyerasikan tujuan-tujuan individu dengan tujuan-tujuan organisasi pendidikan;
6. Mewujudkan kondisi dan iklim kerjasama organisasi pendidikan yang mendukung secara maksimal pertumbuhan profesional dan kecakapan teknis setiap tenaga kependidikan.

c. Dimensi Proses Pengelolaan Tenaga Kependidikan

1) Perencanaan Tenaga Kependidikan

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan proses yang sistematis dan rasional untuk memberikan jaminan bahwa penetapan jumlah dan kualitas tenaga kependidikan sebagai formasi dan dalam jangka waktu benar-benar representatif sehingga mampu menuntaskan tugas-tugas organisasi pendidikan.

2) Perekrutan Tenaga Kependidikan

Perekrutan atau penarikan tenaga kependidikan merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga kependidikan yang dibutuhkan

untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Perekrutan ini merupakan usaha mengatur komposisi tenaga kependidikan secara seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas kependidikan melalui penyeleksian yang dilakukan.

3) Orientasi, Penempatan Tenaga Kependidikan

Orientasi tenaga kependidikan merupakan usaha menyandingkan, memajukan, dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Tujuan kegiatan pembinaan ini adalah meningkatkan kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Penempatan merupakan sebuah tindakan pengaturan atas seseorang untuk menempati suatu porsi atau jabatan. Penugasan merupakan tindakan pemberian tugas tanggungjawab terhadap tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuannya, yaitu

kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan mutu yang paling diharapkan.

4) Penilaian Tenaga Kependidikan

Penilaian tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik performa tenaga kependidikan dalam melaksanakan tanggungjawab, melaksanakan pekerjaannya, dan seberapa besar kemungkinannya untuk berkembang. Performa ini mencakup prestasi kerja, cara kerja dan pribadi. Sedangkan potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan kemampuan untuk mengembangkan diri.

5) Promosi dan Mutasi Tenaga Kependidikan

Mutasi, promosi, dan demosi adalah tiga hal yang berkaitan dalam memotivasi diri dari tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya. Mereka berlomba lomba untuk menjadi yang terbaik. Namun hal ini harus disertai dengan kerjasama antar karyawan, dengan tidak saling menjatuhkan satu sama lain.

6) Kompensasi Bagi Tenaga Pendidik

Kompensasi merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Secara umum, kompensasi ini memiliki dua komponen, yaitu kompensasi langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Dan kompensasi tidak langsung, misalnya asuransi kesehatan, fasilitas untuk rekreasi, dan sebagainya.

7) Pemberhentian Tenaga Kependidikan

Pemberhentian tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang membuat tenaga kependidikan tidak dapat lagi melaksanakan tugas pekerjaan atau fungsi jabatannya, baik untuk sementara waktu maupun selama-lamanya.²⁷

4. Kompetensi Guru Menurut Islam

1) Rosululullah Sebagai Seorang Pendidik

Pendidik adalah seorang yang bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan secara sadar terhadap perkembangan kepribadian dan kemampuan peserta didik baik itu dari aspek rohani maupun jasmani agar ia mampu hidup mandiri, baik secara individu maupun sebagai makhluk sosial. Nabi Muhammad SAW adalah sosok pendidik yang telah memenuhi semua sifat dan syarat seorang pendidik profesional yang telah ditetapkan oleh para ahli pendidikan.

²⁷ Yeti Haryati, *Menejemen Sumber Daya Pendidikan* (Bandung: .CV. Pustaka Setia, 2014), 56.

Diantara syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pendidik yang ideal dalam pendidikan Islam yaitu: bertakwa kepada Allah SWT, berilmu, sehat jasmani, berkelakuan baik, dan menguasai beberapa kompetensi. Pendidik Islam yang professional harus memiliki kompetensi-kompetensi yang lengkap meliputi:

- (a) Penguasaan materi Islam yang komprehensif serta wawasan dan bahan pengayaan, terutama pada bidang-bidang yang menjadi tugasnya.
- (b) Penguasaan strategi mencakup: (pendekatan, metode, dan teknik) pendidikan Islam, termasuk kemampuan evaluasinya.
- (c) Penguasaan ilmu dan wawasan kependidikan.
- (d) Memahami prinsip-prinsip dalam menafsirkan hasil penelitian pendidikan, guna keperluan pengembangan pendidikan Islam masa depan.
- (e) Memiliki kepekaan terhadap informasi secara langsung atau tidak langsung yang mendukung kepentingan tugasnya.

Bukti Rasulullah sebagai pendidik professional adalah pertama, Rasulullah memiliki sifat yang mulia dan teladan yaitu siddiq, amanah, tabligh, dan fatanah, Rasulullah menjadi suri teladan yang baik bagi peserta didiknya. Kedua, Rasulullah menguasai materi yang diajarkannya. Ketiga, Rasulullah menggunakan strategi dan metode yang bervariasi. Empat, Rasulullah mendidik dengan melihat perbedaan peserta didik atau mendidik sesuai dengan kadar intelektual peserta didiknya.²⁸

5. Manajemen SDM dan Program Penataran di Madrasah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama dan sangat berharga. Karena itu secara berkesinambungan harus senantiasa ditingkatkan kualitasnya agar dapat memberikan sumbangsih secara maksimal dalam berbagai bidang. Dalam

²⁸ Nazifah Anas, Rasulullah Sebagai Pendidik Profesional, Dosen Tetap STAI-YASTIS, 146

peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendidik/guru memegang peran penting. Peningkatan mutu siswa/wi bisa dimulai dari meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Pengabdian guru demi masa depan peserta didik adalah tugas mulia yang paling penting. Pengabdian para guru dalam mendidik, mengajar, dan membimbing serta melatih tunas-tunas muda ummat harus tercermin dengan jelas dalam sikap, perilaku, kerja dan kemampuan para guru dalam melaksanakan tugasnya.

Program penataran merupakan sajian peningkatan kemampuan kompetensi guru dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar, pemahaman terhadap sifat-sifat dan profesi sebagai guru di Madrasah, dan tujuan kurikuler pada setiap pelajaran KMI di Madrasah.²⁹

²⁹ Menejemen KMI Kulliyatul Mu'alimin Al-Islamiyyah Pondok Pesantren Darussalam Gontor. (Ponorogo. Darussslam Press. 2007) 116.

Tujuan dari penataran guru baru di kurikulum KMI adalah memberikan bekal kepada guru KMI untuk memiliki kesadaran yang tinggi, wawasan yang luas, dan keterampilan yang memadai dalam mensukseskan pendidikan di kurikulum KMI ini.

Target penataran guru pengabdian KMI adalah:

1. Guru memahami dan menjiwai sifat sebagai pendidik di lingkungan Madrasah;
2. Guru mendapat input praktis mengenai cara menjalankan kegiatan belajar yang bermutu;
3. Guru mendapatkan penyegaran pengetahuan dan memahami tujuan kurikuler setiap pelajaran di KMI.

Dalam penataran ini para guru pengabdian mendapatkan sertifikat lulus atau tidak lulus dengan hasil test terakhir setelah penataran dengan tingkat keaktifan guru pengabdian dalam segala kegiatan dalam acara penataran ini.³⁰

³⁰ Menejemen KMI Kulliyatul Mu'alimin Al-Islamiyyah Pondok Pesantren Darussalam Gontor. (Ponorogo. Darussslam Press. 2007).

5. Guru Profesional

Guru adalah suatu profesi yang memerlukan keahlian. Dan cara memperoleh keahlian khusus tersebut melalui jalur sekolah atau perguruan tinggi. Kedudukan strategis harus dimiliki seorang guru dalam suatu lembaga pendidikan, dan seorang guru menjadi salah satu penyelamat dari keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga pendidikan.³¹

Menurut UU RI No. 14/2005 Pasal 1 ayat 4, profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi. Pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan lainnya, karena suatu profesi memerlukan keahlian dan keterampilan, khusus dalam melaksanakan profesinya. Jadi, profesional adalah orang yang melaksanakan tugas profesi

³¹Miftahul Ulum, *Demitologi Profesi Guru* (Ponorogo: Stain Ponorogo Press, 2011), 15.

keguruan dengan penuh tanggungjawab dan dedikasi tinggi dengan sarana penunjang beberapa bekal pengetahuan yang dimilikinya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tujuh tahapan menuju status profesional antara lain:

1. Penentuan spesialis bidang pekerjaan;
2. Penentuan tenaga ahli yang memenuhi persyaratan;
3. Penentuan pedoman kerja sebagai landasan kerja;
4. Peningkatan kreativitas kerja sebagai usaha untuk menciptakan sesuatu yang lebih lanjut;
5. Penentuan tanggung jawab kerja;
6. Pembentukan organisasi kerja untuk mengatur tenaga kerja;
7. Memberikan pelayanan yang ketat dan penilaian dari masyarakat pengguna jasa profesi.³²

Sedangkan profesional dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat profesional

³²Jamil. Suprihatiningrum, *Guru .Profesional. Pedoman Kerja, .Kualifikasi, & .Kompetensi Guru..* (Jogjakarta.: .Ar-Ruzz. Media, 2013), 50.

memerlukan bidang ilmu secara sengaja harus dipelajari. kemudian diaplikasikan sebagai kepentingan umum. Kata “profesional” berasal dari kata sifat yang berarti pencarian. dan sebagai kata benda. yang berarti orang yang memiliki keahlian. seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya.

Maka bisa disimpulkan pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan. Sehingga ia melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal, atau dengan kata lain guru profesional adalah guru yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.³³ Menurut Prof.Dr. Omar Hamalik guru profesional adalah suatu jabatan yang memerlukan suatu keahlian khusus.³⁴ Guru profesional merupakan orang yang telah menempuh pendidikan

³³ Uzer. Usman, *Menjadi. Guru. Profesional* (Bandung: Rosdakarya, . 1999), 14.

³⁴ Oemar .Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi. Aksara, 2016), 117.

guru dan mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman mengajar pada kelas-kelas besar.

Berdasarkan pada lampiran PERMENDIKNAS No16/2017 diterangkan bahwasannya “Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/ Taman Kanak-kanak/Raudatul Atfal (PAUD/TK/RA), guru Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), guru Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), guru Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA), guru Sekolah Dasar Luar Biasa/sekolah Menengah Luar Biasa/sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SDLB/SMPLB/SMALB), dan guru Sekolah Menengah Kejuruan/ Madrasah Aliyah Kejuruan”.³⁵

6. Standar Kompetensi

a. Standar Kompetensi Menurut Negara

Guru sebagai pelaku utama dalam penerapan program pendidikan di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.³⁶ Dalam proses belajar mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi murid-murid untuk mencapai tujuan. Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan anak.³⁷

Pendidik adalah orang yang mengajar dan membantu siswa dalam memecahkan masalah pendidikannya. Sedangkan menurut kajian Islam, menurut Imam al-Ghazali guru/pendidik adalah orang yang berusaha membimbing, meningkatkan, menyempurnakan, segala potensi yang ada pada

³⁶ Syamsu Yusuf & Nani Sugandhi, *Perkembangan Peserta Didik*, (Jakarta : Rajawali Press, cet -3, 2012), h. 139.

³⁷ Abu Ahmadi & Widodo Supriyono, *Psikologi Belajar*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1991), h. 98-99.

peserta didik. Serta membersihkan hati peserta didik agar dapat dekat dan berhubungan dengan Allah SWT.³⁸

Seorang guru dikatakan profesional jika memiliki keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Oleh karena itu, guru disyaratkan memenuhi kualifikasi akademik minimal sarjana S1 atau D4 yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Kompetensi itu sendiri merupakan seperangkat pengetahuan keterampilan dan perilaku tugas yang harus dimiliki. Setelah dimiliki, tentu harus dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan di dalam kelas yang disebut sebagai pengajaran. Sekarang pertanyaannya, kompetensi apa saja yang harus dimiliki dan dikuasai Guru sebagai agen pembelajar? Menurut PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 28, ayat 3 dan UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 10, ayat

³⁸ Wahyuddin Nur nasution, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, (Medan: Perdana Publishing, 2011), h. 76

1, kompetensi Guru atau pendidik meliputi: kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial.³⁹

1) Kompetensi Pedagogik

1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual;
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik;
3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu;
4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik;
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangann yang mendidik;

³⁹ Meity H. Idris, dkk, Menjadi Pendidikan yang Menyenangkan dan profesional, (Jakarta: PT Luxima Metro Media, 2014), h. 46

6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki;
7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik;
8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar;
9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran;
10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2) Kompetensi Kepribadian

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

4. Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri;
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3) Kompetensi Sosial

Dalam memahami kompetensi sosial seorang guru, kita dapat mendapatkan satu ayat dalam Al-Qur'an yang menyatakan pentingnya kompetensi sosial bagi seorang guru. Hal tersebut tertuang dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي
الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ
يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemunkaran dan permusuhan. Dia memberi

pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

Pada ayat tersebut, dijelaskan perintah-perintah yang sesuai dengan kompetensi sosial guru. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi;
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, Tenaga Keguruan, orang tua, dan masyarakat;
3. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya;
4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

4) Kompetensi Profesional

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu;
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu;
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif;
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif;
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal, atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya yang dimaksud dengan terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik di

dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan seperti yang tercantum dalam kompetensi guru yang profesional.

Kemudian dalam tugas keprofesionalannya, guru mempunyai tugas:

- a. merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, dan memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

b. Standar Kompetensi Guru Pengabdian Madrasah Al-Iman

1) Tugas dan Profil Tenaga Kependidikan Guru

Tugas yang ditanggung oleh seorang pendidik dan guru itu sangat berat sebat ia diibaratkan mencetak, dan membuat manusia yang baik. Jadi ia bertanggungjawab terhadap murid-muridnya dalam mendidik akal mereka, jasmani dan ahlak mereka, tidak hanya sekedar menyampaikan ilmu pengetahuan saja. Kita pernah mendengar istilah “Pahlawan Tanpa Tanda Jasa” dan “Arsitek Masa depan Bangsa”, yang dimaksud ialah pendidik/guru. Bahkan KH. Achmad Zarkasy pernah berkata bahwa seorang guru adalah malaikat beerbentuk manusia, yang dimaksudkan seorang guru tidak boleh salah dalam mengajar maupun lupa untuk persiapan pembelajaran yang akan dilaksanakan.

Predikat-predikat ini relevan dengan fungsi dan peran tenaga pendidik/guru dalam masyarakat, sebagaimana yang kita harapkan bahwa mereka tidak hanya bertugas di sekolah, tetapi mereka

merangkap berkiprah di masyarakat. Maka dengan demikian, dapat diambil kesimpulan dari dwi fungsi seorang guru terdapat dalam lingkungan sekolah dan masyarakat, yang diharapkan dwi fungsi ini memberikan timbal balik yang harmonis antara sekolah dan masyarakat.

Ada beberapa hal yang mencerminkan kegagalan pembinaan peserta didik seperti halnya bermalas-malasan, penakut, tidak mau berusaha, tidak sanggup disiplin dan tidak melaksanakan kewajiban dalam beribadah. Maka timbullah pertanyaan, tenaga kependidikan/ guru yang manakah yang ideal? Untuk menjawab pertanyaan tersebut setidaknya seorang guru harus memiliki 3 hal penting sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam mengembangkan diri sendiri sebagai individu yang bertugas dalam lembaga pendidikan. Dengan demikian ia sebagai pendidik yang profesional;
2. Penguasaan ilmu yang hendak guru ajarkan dengan persiapan mengajar yang matang, sehingga

menguasai materinya, dengan menggunakan berbagai macam referensi yang kuat;

3. Kemampuan dalam menyusun dan menyelenggarakan/ menyampaikan program pengajaran dan tugas tugas keguruan.

Profil guru yang baik dan ideal itu cukup kompleks. Dia tidak hanya dituntut untuk mengajar tetapi mampu mendidik. Tuntutan kemampuan mengajar hanya terbatas pada kemampuan mengajar, sedangkan kemampuan mendidik menjangkau kemampuan membentuk anak dari segi akal dan pikirannya, kesehatan badan dan mentalnya, dan kemampuan dalam kegiatan kokurikuler dan kurikuler.

2) Profesionalisasi tenaga Kependidikan/Guru di Madrasah Al-iman

Profesionalisasi tenaga kependidikan guru merupakan proses usaha pembentukan pribadi tenaga kependidikan, dalam proses usaha itu dinamakan pendidikan. Dalam usaha peningkatan

kompetensi guru, seorang pendidik harus memiliki sifat sifat berikut:

1. Seorang guru harus berakhlak baik;
2. Mempunyai niatan kesiapan menjalankan pengajaran yang kuat;
3. Selamat(sehat) akal dan badannya;
4. Selamat dari cacat yang buruk;
5. Mengerti tentang ilmu jiwa dan pendidikan;
6. Mengerti tentang kaidah ilmu pendidikan dan metode pengajaran;
7. Mau dan mampu kepada referensi yang banyak sehingga memiliki banyak ilmu;
8. Pandai memilih materi yang terpercaya dan sesuai dengan waktu dan kemampuan otak anak didik;
9. Mampu menyampaikan materi kepada pesertadidik dan memahamkannya;
10. Giat menunaikan tugas, senang kepada pekerjaannya (mengajar), rajin dalam menunaikan tugasnya;
11. Mampu menyusun materi yang disajikan dengan baik dalam bentuk RPP;

12. Berwajah berseri-seri dan luwes gerak geriknya;
13. Mampu mengisi ingatan peserta didik dengan berbagai macam ilmu pengetahuan;
14. Mempunyai kecakapan dalam mengajar dan membimbing serta membombong peserta didik dalam kasihsayangnya;
15. Mampu dalam menyenangkan peserta didik untuk menerima pelajaran dengan perhatian yang baik serta mampu membuat variasi dalam pembelajaran;
16. Mampu menguasai kelas dan menghubungkan jiwa yang dekat dengan peserta didik;
17. Bijaksana dan adil dalam berbagai hal yang terjadi untuk peserta didik mereka;
18. Memiliki penglihatan yang tajam (jeli) terhadap peserta didik dan memiliki keberanian dan penelitian yang kuat;
19. Memiliki kesabaran, ketabahan, dan keuletan dalam mendidik;
20. Memiliki suara yang lantang dan jelas yang penuh dengan kasih sayang;

21. Mengerti dan dapat menyusun tujuan pelajaran yang disusunnya dan tujuan pengajarannya;
22. Selalu menjaga kebersihan badan dan pakaiannya;
23. Selalu berdisiplin dalam mendidik dan mengajar serta mampu menjadi contoh yang baik dimana saja dan kapan saja;
24. Seyogyanya guru juga memiliki kemampuan ekstrakurikuler misalnya kesenian, keterampilan, olahraga, dll;
25. Seyogyanya guru juga pernah mengikuti kursus, seminar, pendalaman materi, kajian ilmiah, diskusi ilmiah yang menunjang wawasannya.

3) Sikap Tenaga Kependidikan/ Guru dalam Proses Pengajaran

Seorang guru akan berpengaruh besar dalam terhadap muridnya apabila guru mengoptimalkan usaha dan kerjanya dalam mendidik dan mengajar muridnya. Oleh karena itu, yang menjadi poros atau pusat perhatian para penyelenggara pendidikan haruslah seorang guru yang memiliki 25 karakter

yang seperti sudah di jelaskan sebelumnya. Sehingga diharapkan nantinya bisa memajukan lembaga pendidikan yang di naungi guru tersebut.

Dan tidak kalah pentingnya seorang guru seperti ungkapan berikut :

- Guru itu lebih penting daripada metode;
- Metode itu lebih penting daripada materi;
- Materi lebih penting daripada buku;
- Yang lebih penting dari semua adalah ruh dan usaha seorang guru tersebut.

Didalam tugas mendidik dan mengajar, seorang guru hendaknya mengikuti anjuran-anjuran sebagai berikut:

1. Membiasakan guru memberikan tugas kepada murid dan mengontrol (koreksi) hasil tugas murid;
2. Guru harus teliti dalam menyampaikan materi pebelajaran;
3. Murid tidak hanya mendengar dan melihat guru saja tapi guru juga harus menggondisikan murid agar mencatat ataupun menjelaskan;

4. Guru harus telaten;
5. Guru harus menyampaikan pelajaran yang sesuai tidak boleh ngelantur atau keluar dari bahasan dalam pelajaran;
6. Guru tidak Cuma menyuruh murid tetapi harus benar melakukan cek dan kontrol;
7. Guru harus menyusun materi yang akan di sampaikan kepada muridnya dalam proses pembelajaran;
8. Guru dapat menarik perhatian murid sehingga murid benar-benar memperhatikan penjelasan seorang guru;
9. Guru harus bisa membuat proses pembelajaran yang bervariasi;
10. Dalam pengajaran guru harus menyelingi dengan proses tanya jawab untuk memastikan pemahaman murid.⁴⁰

7. Pengertian Evaluasi/ Kinerja

⁴⁰ Usnida Mubarakah, Profesionalisasi Pendidik/Guru, (Pondok Pesantren Al-Iman Ponorogo).

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi guru yang dikemukakan Leon C. Mengginson dalam A.A Anwar Prabu Mangku Negara adalah sebagai berikut: “Penilaian prestasi kerja (*performance aprisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang guru pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya”. Dari hal tersebut disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan guru dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara cepat tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada guru sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.⁴¹

⁴¹ A. A. Anwar Prabu Mangkuegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung, PT Raflika Aditama, 2017), 9.

Evaluasi kerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dalam organisasi. Banyak organisasi yang berusaha untuk mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat penting dalam pelaksanaannya, yaitu para gurunya agar mencapai sasaran yang ditetapkan organisasi dalam *corporate planning*-nya dengan demikian pimpinan dan guru yang bertanggungjawab langsung dalam pelaksanaan evaluasi kinerja harus juga dievaluasi secara periodik.⁴²

Dalam hal ini juga harus mempertimbangkan untuk mengetahui prinsip dasar evaluasi/ kinerja, yang disimpulkan secara singkat sebagai berikut:

- a. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk meyelesaika setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan guru

⁴² *Ibid.*, 12.

- mampu menyelesaikan persoalan dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya;
- b. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan atau pendapat, misalnya hasil dari diskusi antara guru dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi;
 - c. Suatu proses manajemen yang alami, jagan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam *corporate plannin*, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan hanya kegiatan setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan hanya manager ingat saja;⁴³
 - d. Jika mengalami stagnan atau hanya berjalan di tempat. Jika evaluasi yang di berekan belum berjalan maksimal kami mengumpulkan atau memanggil ulang

⁴³ A. A. Anwar Prabu Mangkuegara, Evaluasi Kinerja SDM, (Bandung, PT Raflika Aditama, 2017), 13.

bagian terkait untuk menanyakan kesulitan evaluasi yang kami berikan dan memberikan solusi terbaik.

Dengan adanya program tersebut bisa disimpulkan bahwanya di Madrasah Al-Iman memiliki upaya untuk peningkatan kompetensi guru pengabdian guru. Untuk proses penerapannya sudah berjalan dengan baik walaupun tidak sempurna tetapi sangat memuaskan. Dalam proses penerapannya sudah menjadikan point tambahan bahwasanya program yang dijalankan berjalan sesuai rencana.⁴⁴

BAB II

MADRASAH AL-IMAN BABADAN PONOROGO

1. Sejarah Berdiri Al-Iman

Madrasah Al-Iman adalah lembaga pendidikan Islam dengan sistem asrama, ada

⁴⁴Lihat transkrip wawancara nomor 02/W/26-02-2020 dalam lampiran hasil penelitian

santrinya, kyai sebagai sentral figurnya dan masjid sebagai titik pusat yang menjiwai. Menurut riwayat, adanya Pondok Pesantren itu berasal dari adanya seorang kyai (orang alim). Kemudian datang beberapa santri yang ingin belajar ilmu kepadanya. Semakin hari semakin banyak santri yang datang, namun mereka masih menumpang di rumah kyai tersebut hingga dibangunkannya asrama karena penambahan jumlah santrinya.

Berawal dari niat untuk ikut serta memenuhi panggilan Allah untuk berjuang melestarikan dan memajukan agama Allah. Bapak KH. Mahfudh Hakiem bertekad untuk mendirikan sebuah lembaga pendidikan. Keberanian ini didukung oleh latar belakang pendidikan beliau di *Kulliyatul Mu'alimin Al-Islamiyah* Pondok Modern Darussalam Gontor (tahun 1957) dilanjutkan di ISID (dulu IPD / Institut Pendidikan Darussalam tahun 1968) ditambah dengan kiprah beliau di masyarakat

yang hampir semua berhubungan dengan dakwah dan pendidikan. Agar beliau tetap bisa menuangkan segala aspirasi kependidikan, dan tetap bisa meneruskan perjuangan Rosululloh SAW. pada tahun 1986 se usai menunaikan ibadah haji beserta Ibu Hj. Siti Qomariyah, beliau mengajak untuk memasang niat dan menyusun strategi untuk merealisasikan keinginan itu. Beliau selalu meminta kepada Allah Swt. semoga keempat putri dan suaminya serta anak-anaknya kelak mau dan mampu membantu serta meneruskan perjuangan beliau ini.

Dengan selalu memohon ridho Nya, pada hari Rabu tanggal 5 Dzulhijjah 1412 H / 17 Juli 1991 M beliau dibantu oleh menantu pertamanya KH. Imam Bajuri beserta beberapa ustadz resmi mendirikan Madrasah Al-Iman di Gandu, Bajang Mlarak Ponorogo dengan jumlah santri 18 orang (putra-putri).

Modal dasar pendirian Madrasah Al-Iman ini adalah keyakinan pendiri akan firman Allah Swt. pada Q.S. Muhammad ayat 7.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن تَنصُرُوا اللَّهَ يَنصُرْكُمْ
وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ

Artinya : “*Hai orang-orang beriman, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu.*”

45

Modal lainnya adalah pendidikan yang beliau terima serta pengalaman mendidik dan mengajar di berbagai lembaga pendidikan Islam, terutama menjadi Anshor dan pendidik di Pondok Modern Darussalam Gontor yang diangkat oleh KH. Imam Zarkasyi dan KH. Ahmad Sahal selama lebih dari 34 tahun.

⁴⁵ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Bogor : Unit Percetakan Al-Quran, 2017), 457

Setelah berdiri secara resmi, program pendidikan dan pengajaran berjalan dengan lancar. Setelah kurang lebih dari satu setengah tahun perjalanan Al-Iman. Pendiri pondok Al-Iman dipanggil oleh Pendiri Pondok Modern Gontor dengan maksud bahwa Pondok Pesantren Al-Iman harus pindah dari Gandu/Bajang, karena lokasi tersebut terlalu dekat dengan Pondok Modern Darussalam Gontor, dan dari pihak Pondok Modern Darussalam Gontor bersedia dan siap membantu.

Berkat pertolongan Allah SWT didapatkan lokasi untuk Pondok Pesantren Putra, yakni di dusun Ngambakan Bangurejo Sukorejo Ponorogo. Lokasi seluas kurang lebih 1 Ha tersebut sebagian diwaqafkan kepada Madrasah Al-Iman dan sebagian dibeli oleh Bapak KH. Mahfudh Hakiem. Pada hari Rabu, Jumadal Ula 1414 H / 27 Oktober 1992 M. Upacara perpindahan dilaksanakan dan berhijrahlah 75 santri dan beberapa guru dengan berjalan kaki

sejauh 19 km ke lokasi baru dilepas oleh Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor. Menyusul kemudian santri putri hijrah ke lokasi barunya di desa Pondok Kec. Babadan – Ponorogo pada tanggal 28 Juli 1995.⁴⁶

2. *Kulliyatul Mu'alimin/at Al-Islamiyyah* (KMI)

Di Madrasah Al-Iman

Kulliyatul Mu'alimin Al-Islaiyyah (KMI) adalah Sekolah Pendidikan Guru Islam, yang didirikan pada 19 Desember 1936, bertepatan dengan 10 tahun Pondok Gontor.⁴⁷ Hadirnya KMI boleh di bilang oleh-oleh KH. Imam Zarkasyi setelah sebelas tahun merantau menuntut ilmu, di Padang Panjang Sumatra Barat. Model pendidikan ini kemudian dipadukan dengan sistem pendidikan pondok pesantren. Proses pendidikannya berlangsung selama 24 jam sehingga segala sesuatu, baik yang dilihat, didengar, diperhatikan, dan

⁴⁶ Menejemen KMI, *Dokumentasi*, Ponorogo, 02 April 2018.

⁴⁷ Menejemen KMI *Kulliyatul Mu'alimin Al-Islamiyyah*, (Ponorogo: Darusalam Press, 2007), 12.

dikerjakan santri di pondok adalah pendidikan. Perbedaan utama antara sitem baru KMI ini dan sistem pendidikan tradisional yang berlangsung di pondok pesanten lain, yakni bahwa KMI tidak menggunakan sistem pengajaran *wetonan* (Massal) dan *sorogan* (Individual). Para santri yang di didik di KMI berjenjang kelas satu hingga enam, yang setara dengan SMP dan SMA sedrajat. Materi pengajaran normal meliputi Bahasa Arab, Bahasa Inggris, Pengetahuan Agama dan Umum. Adapun dengan kesehariannya santri diwajibkan menggunakan Bahasa Arab dan Inggris.⁴⁸

Kulliyatul Mu'alimin Al-Islamiyyah identik dengan lembaga persemaian guru. Para siswa *Kulliyatul Mu'alimin Al-Islamiyah* dididik agar mampu mengajar atau menjadi guru. Almarhum KH. Imam Zarkasyi pernah berpesan pada calon alumninya bahwa: "*menjadi apapun kamu nanti*

⁴⁸ *Ibid*, 13

jangan lupa mengajar”. Dalam proses pendidikan calon guru, pondok modern tidak hanya mengajar dengan teori mengajar, akan tetapi disertai dengan pratek/pengalamannya. Teori-teori mengajar, memimpin, berorganisasi dan lain-lain, bukan hanya sekedar diajarkan, tetapi dipraktekkan dan diadakan evaluasi terhadap prakteknya secara langsung.⁴⁹

1. Nilai Dasar, Visi, Misi dan Tujuan Pendidikan dan Pengajaran
 - a. Nilai-nilai dasar
 - 1) Keislaman
 - a) Aqidah, syariah dan akhlak
Tradisi keilmuan dan kerohanian Islam.
 - 2) Ke-Indonesiaan
 - b) Pancasila dan UUD 1945
Undang-undang no. 20 th. 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁴⁹ Menejemen KMI, *Dokumentasi*, Ponorogo, 21 Januari 2002.

Undang-undang lainnya yang terkait.
Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3) Kepesantrenan

c) Panca jiwa pesantren : Keikhlasan, kesederhanaan, ukhuwah Islamiyyah, kemandirian dan kebebasan.

Moto pesantren : Berbudi Tinggi, Berbadan Sehat, Berpengetahuan Luas dan Berpikiran Bebas. Tradisi luhur (*sunnah*) Pesantren.⁵⁰

b. Visi

Menciptakan generasi siap juang *fiddaroini* dengan kemantapan iman, taqwa dan akhlak.

c. Misi

⁵⁰ Menejemen KMI, *Dokumentasi*, Ponorogo, 29 Januari 2020.

- 1) Membina potensi religius, intelektual dan emosional secara integral dan berkesinambungan.
- 2) Membudayakan kehidupan islami dan menjadikan Al Qur'an dan Sunnah sebagai pedoman utama dan karya pemikiran para ulama sebagai sumber pendamping.
- 3) Mengembangkan potensi *life skill* yang dimiliki santri.
- 4) Mengembangkan pendidikan berorientasi internasional dengan mempertahankan budaya lokal.

d. Tujuan pendidikan dan pengajaran

- 1) Beribadah *thalabul ilmi*, tujuan pokoknya bukan untuk menjadi pegawai.

Madrasah Al-Iman menekankan kepada para santri agar niat *thalabul ilmi* sebagai ibadah memenuhi perintah agama itu merupakan tujuan pokok,

tentang nanti menjadi pegawai atau tidaknya itu tidak menjadi dasar pemikiran pada waktu belajar, mereka diharapkan setelah studinya dapat menjadi orang yang berwiraswasta, sebab suksesnya suatu usaha, suatu program tidak terlalu tergantung kepada pelajaran atau jurusan khusus, tetapi tergantung kepada jiwa, karakter dan pribadi serta mentalitas.

- 2) Beriman, berilmu, berakhlak karimah, beramal sholeh dan berjihad *fi sabilillah*.

Iman yang kuat pada diri santri akan memancarkan amal shaleh. Pembinaan iman dan taqwa dengan ritualisasi ibadah yang dipimpin dan disiplin akan mempengaruhi jiwa santri untuk taat dan tunduk kepada tuntunan agama, berbudi pekerti sebagaimana yang dituntunkannya dan ketaatan

kepada agama tersebut akan membawa *sense of belonging* (perasaan memiliki) agama itu sendiri dan akhirnya perasaan memiliki itu akan membuat mereka bertanggung jawab dan ingin memperjuangkan keberadaannya serta membelanya.

3) Hidup sederhana

Mengingat beberapa faktor pendidikan jasmani dan rohani, maka sangat penting sekali kita semua ini dibiasakan dan dididik hidup sederhana. Sederhana tidak berarti miskin dan tidak berarti mendidik atau mengajarkan miskin bahkan sebaliknya sederhana adalah pokok keberuntungan, ia dapat memudahkan penghidupan yang jujur serta bersih. Sebaliknya hidup mewah, yang tidak mengenal ke arah jalan kejahatan dan menjadikan seseorang lupa kepada rasa

kemanusiaan, rasa tanggung jawab dan rasa syukur.

- 4) Bermasyarakat dan menjadi warga negara yang baik dan terampil.

Gerakan-gerakan, bimbingan-bimbingan dan penyuluhan-penyuluhan yang ada di Pondok Pesantren ini selalu diusahakan yang dapat mendidik dan membekali pengalaman-pengalaman yang berharga bagi semua santri yang akan ditemui dalam perjuangan hidup kelak bila mereka sudah terjun ke masyarakat.

Maka segala tindakan dan perkataan dalam pendidikan dan pengajaran, bahkan segala gerak-gerik yang ada di pondok dan apa saja kiranya akan dialami oleh santri di masyarakat itulah yang dididikkan, ditanamkan masak-masak kepada

mereka, agar mereka bila sudah masuk di masyarakat tidak canggung, mereka siap menjadi guru di Madrasah Ibtidaiyyah, Tsanawiyah maupun Aliyah, dalam pelajaran agama maupun umum. Tidak canggung pula untuk menjadi pengurus organisasi muballigh, imam, pegawai dan lain-lainnya.

5) Cinta agama dan tanah air.

Pendidikan dan pengajaran yang dimaksud antara lain adalah penanaman akhlak yang terpuji, penyiraman dengan siraman petunjuk dan nasihat yang baik, sehingga pendidikan dan pengajaran itu melekat pada jiwa anak, yang buahnya merupakan “keutamaan dan kebaikan serta cinta beramal untuk agama dan tanah airnya”. Untuk itu anak harus dididik keberanian, kedermawanan,

kesabaran, keikhlasan dalam beramal, mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi, kemuliaan jiwa, keagamaan, kebebasan yang sehat dan benar dalam perkataan dan perbuatan, *ruhul-jihad* dan cinta kepada tanah airnya.⁵¹

3. Letak Geografis

Keberadaan lembaga pendidikan Islam pada suatu tempat yang menguntungkan adalah merupakan salah satu faktor yang mendukung bagi kelancaran proses pendidikan dan pengajaran. Hal ini di antaranya dapat diperoleh dari letak geografis Madrasah Al-Iman Putri.

Madrasah Al-Iman Putri merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang berupa pesantren, yang penulis jadikan sebagai obyek

⁵¹ Menejemen KMI, *Dokumentasi*, Ponorogo, 20 Januari 2020.

penelitian yang terletak di jalan raya Ponorogo-Madiun KM 5, Desa Pondok Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo Jawa Timur dengan batas-batasannya sebagai berikut:

- a. Sebelah utara : Desa Pondok.
- b. Sebelah selatan : Dusun Kanten.
- c. Sebelah timur : Dusun Sambu Kerep.
- d. Sebelah barat : Dusun Ngrambang.

BAB III

**PROSES PENERAPAN MANAJEMEN
MADRASAH DALAM PENINGKATAN
KOMPETENSI GURU PENGABDIAN**

A. Diskripsi Data

**1. Proses Penerapan Manajemen Madrasah Dalam
Peningkatan Kompetensi Guru Pengabdian**

**a. Proses Penerapan Manajemen Madrasah
untuk Guru Pengabdian**

Madrasah Al-Iman sebagai lembaga pendidikan berbasis pesantren yang bertujuan untuk mencetak generasi bangsa dan agama yang shaleh, intelek, dan militan serta berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas, berfikiran bebas dan mampu berprestasi baik, memiliki dedikasi unggul, serta loyalitas tinggi terhadap agama dan ummat.

Madrasah Al-Iman menggunakan kurikulum Pondok Pesantren Darusalam Gontor yaitu KMI (*Kulliyatul Mu'alimin Al-Islamiyyah*) yang identik dengan lembaga persemaian guru. Para santri

Kulliyatul Mu'alimin Al-Islamiyah dididik agar mampu mengajar atau menjadi guru. Almarhum KH. Imam Zarkasyi pernah berpesan pada calon alumninya: *“menjadi apapun kamu nanti jangan lupa mengajar”*. Dalam proses pendidikan calon guru, pondok modern tidak hanya mengajar dengan teori mengajar, akan tetapi disertai dengan praktek/pengalamannya.

Dalam usahanya dalam meningkatkan kompetensi guru pengabdian, Madrasah Al-Iman senantiasa bergerak dinamis dengan segenap potensi yang ada, menerapkan program peningkatan kompetensi kepada segenap guru pengabdian yang ada. Sebagai upaya peningkatan kompetensi guru pengabdian dengan diadakannya menejerisasi atas program-program terkait yang langsung diawasi oleh pimpinan.

Berikut ini adalah manajemen program yang dikhususkan untuk guru-guru pengabdian, program-program tersebut meliputi:

1. Pendalaman Materi.
2. Taftisul I'dadu At-Tadris (Pengecekan RPP).
3. Seminar Keguruan.
4. Pengarahan Kepanitiaan.
5. Sosialisasi Kurikulum.
6. Evaluasi Pembelajaran.
7. Rapat Mingguan, dll.

Program tersebut selalu ada dan berjalan sebagai mana mestinya untuk meningkatkan mutu guru tersebut.

Dengan adanya berbagai program tersebut Kantor KMI/ Madrasah adalah sebagai pusat komando dan manajemen pelaksanaan terhadap segala proses kegiatan keguruan tersebut. Bagian KMI lah yang mengurus segala manajemen program tersebut melalui pantauan pimpinan dan direktur. Program-program tersebut dilaksanakan

dalam waktu yang berbeda-beda dari mingguan, bulanan, tengah tahun, dan tahunan.⁵²

b. Proses Peningkatan Kompetensi Guru Pengabdian di Madrasah Al-Iman

1) Perencanaan Tenaga Keguruan

Proses perencanaan Tenaga Keguruan yang terorganisir di Madrasah Al-Iman menunjukkan adanya proses manajemen perencanaan Tenaga Keguruan yang di rencanakan di awal tahun ajaran baru aupun di awal semester. Dengan lampiran data wawancara yang di isi oleh Ustadzah Dyah Nofita. S. Pd. I sebagai berikut :

“Di sini peroses perencanaan perekrutan tenaga pendidikannya berdasarkan tenaga keguruan yang dibutuhkan. Untuk memenuhi kekurangan guru pengabdian biasanya wajib pengabdian hanya satu tahun jadi setelah satu tahun di waktu akhir pengabdian kita menyiapkan tenaga keguruan sesuai laporan guru pengabdian yang sudah tidak meneruskan ke jenjang tahun ke dua pengabdian. Sedangkan rencana yang lainnya

⁵² Menejemen Madrasah, *Observasi, Ponorogo*, 12 Maret 2020.

kita merekrut guru sesuai mata pelajaran yang masih kurang tenaga pengajarannya.”

Dari kesimpulan di atas Madrasah Al-Iman melakukan perencanaan perekrutan tenaga keguruan kependidikan dari bidang yang dibutuhkan. Mencakup guru profesional yang menguasai bidang maupun guru pengabdian yang Madrasah hasilkan.⁵³

2) Perekrutan Tenaga Keguruan

Proses perekrutan Tenaga Keguruan memang digendakan setiap tahunnya dan setiap awal semester jika memang di butuhkan. Dengan lampiran data wawancara yang di isi oleh Ustadzah Dyah Nofita. S. Pd. I sebagai berikut :

“ Proses perekrutan disini ada dua jalur perekrutan tenaga pendidikan jalur pertama calon tenaga pengajar melamar langsung ke bapak pimpinan sesuai bidang mata pelajaran yang kami

⁵³ Dyah Novita, *Wawancara*, Ponorogo, 23 Januari 2020.

buka atau kami butuhkan, sedangkan keputusan akan dimusyawarahkan bersama sesuai kridebelitas sang calon pelamar, sesuaikan dengan apa yang kita inginkan atau tidak. Jalur yang ke dua adalah guru pengabdian hasil lulusan dari Madrasah kami sendiri yang mana sebelumnya kita pilih dengan bijak sesuai dengan bakat dan kemampuan mereka dalam mengajar. Setelah itu kita tentukan materi pelajaran dan dimana mereka di tempatkan untuk menjadi tenaga pengajar di Madrasah Al-Iman Ponorogo ini.”

Dari hasil data di atas diketahui bahwa memang Madrasah Al-Iman merekrut tenaga keguruan kependidikan yang berfokus pada bidang yang dibutuhkan dan juga mereka merekrut guru baru (pengabdian) hasil dari Madrasah Al-Iman itu sendiri. Proses perekrutan tersebut menggunakan dua jalur: yaitu, Pertama jalur pelamaran calon tenaga keguruan kepada Madrasah yang telah di stujui. Kedua adalah pengambilan tenaga keguruan dari alumni

Madrasah Al-Iman itu sendiri (guru pengabdian).⁵⁴

3) Orientasi, Penempatan Tenaga Keguruan

Proses orientasi, penempatan tenaga keguruan di Madrasah Al-Iman terjadi setelah penerimaan tenaga kerja kependidikan yang baru. Dengan lampiran data wawancara yang di isi oleh Ustadzah Dyah Nofita. S. Pd. I sebagai berikut :

“ Setelah masuk dan di terima di Madrasah Al-Iman Ponorogo, biasanya kita melakukan pengarahan tentang guru baru selama beberapa hari untuk menyiapkan mereka secara intelektual ataupun mental. Setelah itu kita bagikan bagian-bagian mereka guna membantu proses kemajuan Madrasah ini. Dan setelah mereka mendapatkan bagian yang mereka dapat setiap pos mengadakan orientasi mereka guna memperkenalkan tugas dan kewajiban tiap-tiap pos.”

Orientasi tenaga kerja kependidikan di Madrasah Al-Iman dilaksanakan usai perekrutan. Mereka di orientasikan tentang

⁵⁴ Dyah Novita, *Wawancara*, Ponorogo, 23 Januari 2020.

pengajaran dan pembelajaran setelah itu mereka di berikan sub bagian tugas untuk membantu Madrasah. Setelah mendapat sub bagian mereka di orientasi kembali oleh bagian tersebut untuk lebih mengenal tugas dan kewajiban mereka dalam bagian tersebut.⁵⁵

4) Penilaian Tenaga Keguruan

Proses penilaian Tenaga Keguruan terjadi secara fleksibel melalui penilaian lapangan ataupun penilaian yang terstruktur. Dengan lampiran data wawancara yang di isi oleh Ustadzah Dyah Nofita. S. Pd. I sebagai berikut:

“Penilaian untuk para guru yang ada di Madrasah ini biasanya akan di lakukan dalam musyawarah mingguan yang mana di sana akan membahas beberapa hal salah satunya tentang proses pengajaran. Misalnya membahas berapa kali guru tersebut meninggalkan kelas (kosong), telat, mengajar tidak sesuai silabus, tidak menggunakan RPP, dll

⁵⁵ Dyah Novita, *Wawancara*, Ponorogo, 23 Januari 2020.

Bahkan penilaian guru bisa terjadi dalam kegiatan sehari-hari bahkan laporan dari para siswa dan wali santri. Dari hasil tersebut kami bisa menyimpulkan bagaimana kredibilitas guru tersebut dalam proses pengajarannya.”

Proses penilaian mutlak di tangan pimpinan Madrasah dan direktur yang di bantu oleh staf terkait melalui laporan mingguan yang di adakan dalam kumpul musyawarah mingguan. Seperti hasil laporan jumlah kosong kelas, perjalanan tugas, kesiapan mengajar dan kesungguhan dalam bertugas. Terkadang secara tidaklangsung menerima laporan dari siswa maupun wali murid guna penilaian yang di berikan. Hasil laporan menentukan nilai dari seorang guru dalam etos kerja mereka dalam pengajaran dan sumbangsih membantu Madrasah, yang menentukan nilai mereka untuk Madrasah.⁵⁶

⁵⁶ Dyah Novita, *Wawancara*, Ponorogo, 23 Januari 2020.

5) Promosi dan Mutasi Tenaga Keguruan

Promosi ataupun mutasai biasa terjadi secara tidak langsung sesuai hal yang dibutuhkan oleh Madrasah. Karena reward yang diberikan juga terkesan fleksibel. Dengan lampiran data wawancara yang di isi oleh Ustadzah Dyah Nofita. S. Pd. I sebagai berikut:

“ Promosi atau kenaikan jabatan biasanya hanya terjadi oleh guru-guru yang mengajar dengan etos kerja yang baik dan lamanya guru tersebut mengajar di Madrasah ini, ataupun jika membutuhkan tenaga ahli dalam suatu bidang dan menarik guru tersebut untuk mengisi bidang yang kurang.

Mutasi hanya akan terjadi jika kurangnya staf bagian atau kurangnya kepedulian sang guru terhadap bidang yang di kuasainya.”

Promosi atau kenaikan jabatan hampir kecil kemungkinan terjadi di Madrasah Al-Iman, dikarenakan beberapa jabatan sudah ditetapkan kecuali ada hal di luar dugaan yang diharuskan untuk mengisi jabatan yang kosong ataupun adanya jabatan baru yang dibuka. Proses mutasi yang terjadi dalam Madrasah hanya terjadi dalam pihak interen staf bagian yang disebabkan oleh kurang maksimalnya kinerja atau kurangnya personil untuk memaksimalkan hasil kerja dalam suatu staf bagian.⁵⁷

6) **Kompensasi Bagi Tenaga Keguruan**

Kompensasi ataupun *reward* bisa kita istilahkan gaji. Di Madrasah Al-Iman gaji diberikan sesuai dengan lamanya mereka mengajar, jumlah jam mengajar, maupun tugas tambahan yang diberikan. Dengan lampiran data wawancara yang di isi oleh Ustadzah Dyah Nofita. S. Pd. I sebagai berikut:

⁵⁷ Dyah Novita, *Wawancara* Ponorogo, 23 Januari 2020..

“ Kompensasi yang ada di Madrasah Al-Iman Ponorogo ini sebutannya bukan gaji tapi *tabsiroh/syahriyah*. Untuk upah bulanan biasanya bagian administrasi Madrasah yang membagikan secara transfer ke rekening para guru. Untuk jumlahnya sesuai jabatan, loyalitas kerja, *ubudiyah* dan lama mereka mengajar.”

Gaji yang diberikan di Madrasah Al-Iman ini berdasarkan senioritas, lama jam mengajar, tugas yang diberikan, dan guru tersebut sudah berkeluarga atau belum. Gaji ini diberikan setiap bulannya melalui tranfer pihak administrasi Madrasah yang di kirimkan secara langsung kepada para guru melalui rekening tabungan para dewan guru.⁵⁸

7) Pemberhentian Tenaga Keguruan

Pemberhentian Tenaga Keguruan kadang bisa terjadi dengan terpaksa ataupun tidak di manajemen Madrasah Al-Iman ini. Dikarenakan mungkin ingin cuti hamil ataupun adanya suatu hal yang terjadi. Dengan lampiran data

⁵⁸ Dyah Novita, *Wawancara*, Ponorogo, 23 Januari 2020.

wawancara yang di isi oleh Ustadzah Dyah Nofita. S. Pd. I sebagai berikut :

Untuk proses pemberhentian Tenaga Keguruan, jarang terjadi namun pernah. Dengan sebab kredibilitas mengajarnya masih kurang, sumbangsih kepada Madrasah juga kurang, serta sering mengosongkan kelas. Begitupun pemberhentian yang disebabkan adanya pelanggaran peraturan madrasah ataupun norma-normas sosial, maka dengan berat hati guru tersebut harus di berhentikan.

Pemberhentian Tenaga Keguruan di Madrasah Al-Iman ini bisa terjadi dikarenakan mungkin cuti sementara karena suatu hal ataupun pelanggaran peraturan yang tidak bisa di tolelir yang sudah melalui nasihat dan masukan guna evaluasi diri untuk guru tersebut. Tenaga ajar bisa diberhentikan secara langsung dikarenakan melanggar norma sosial yang membuat nama Madrasah jelek ataupun pelanggaran hukum negara. Pemberhentian tenaga keguruan

ditentukan oleh pimpinan Madrasah dan direktur Madrasah.⁵⁹

Perlu di ingat bahwasanya madrasah Al-Iman ini Madrasah yang bersistem Pondok Pesantren modern dengan kurikulum pokok KMI yang dipadukan dengan kurikulum Madrasah dari dinas pendidikan. Bisa disimpulkan bahwasanya Madrasah ini merupakan Madrasah yang bersistem pondok pesantren. Jadi, seluruh siswa dan siswi mereka serta beberapa dewan guru yang ada tercakup dalam suatu ruang lingkup yang berasrama dan terorganisir oleh sistem pondok pesantren.

c. Kajian Kitab Salafi

Kajian kitab salafi (kitab kuning) adalah salah satu program tambahan yang diadakan untuk melengkapi pengetahuan para siswa dan guru. Di Madrasah Al-Iman ini yang bersistem Pondok Pesantren menjadikan kitab-kitab salafi

⁵⁹ Dyah Novita, *Wawancara*, Ponorogo, 23 Januari 2020.

sebagai kurikulum penunjang untuk para santri dan *upgrading* pengetahuan dan ilmu baru untuk para guru-guru pengabdian yang berdomisili di dalam Madrasah. Untuk para santri biasanya program ini dilakukan hanya pada bulan ramadhon, dikarenakan padatnya pembelajaran yang ada di Madrasah Al-Iman ini, sedangkan untuk para dewan guru berlangsung setelah subuh pada hari senin sampai jum'at. Seperti kutipan wawancara dari beliau Pimpinan Al-Iman Drs K.H Imam Bajuri. M.Pd. I :

*“ Kajian kitab kuning itu penting !
untuk santri dan para dewan guru.
Gunanya untuk menabahnya ilmu dan wawasan mereka tentang kitab-kitab dahulu yang banyak sekali di karang oleh imam-imam ternama. Banyak sekali ilmu yang belum terungkap (dipelajari). Saya mengajarkan ngaji kitab ini kepada guru-guru yang berada di dalam pondok ini, agar mereka bisa tahu cara membaca dan*

mengetahui ilmu yang ada di kitab-kitab kuning, nantinya saya harapkan mereka bisa belajar sendiri secara otodidak untuk meningkatkan ilmu mereka dan mengajarkannya kepada murid-murid mereka. Selain itu untuk menjadikan ilmu baru bagi dewan guru dan santri khususnya. Semakin banyak guru yang memiliki ilmu, semakin mudah mereka menyampaikan pelajaran dan menghubungkan ilmu-ilmu yang mereka miliki guna mendidik siswa/wi mereka nantinya.

Ngaji kitab kuning ini, juga memiliki sumbangsih dalam proses peningkatan mutu guru pengabdian. Kampus mana? Universitas mana di Indonesia yang mengajarkan kitab kuning dalam kurikulum mereka? Pasti sedikit jikapun ada kampus atau universitas yang mengajarkan, apalagi kitab kuning. Padahal dalam kitab kuning banyak ilmu pengetahuan yang

*jarang di bahas dan di ketahui bahkan mengandung hikmah-hikmah tertentu.*⁶⁰

Dari hasil wawancara diatas, dapat diambil kesimpulan bahwasanya, kajian kitab kuning sebagai kurikulum tambahan untuk dewan guru dan murid, yang sengaja diadakan untuk mendukung peningkatan ilmu pengetahuan mereka. Untuk para guru pengabdian ini wajib mengikuti, dikarenakan untuk meningkatkan pengetahuan mereka tentang ilmu-ilmu baru yang ada di dalam kitab kuning.

Dan bisa digunakan untuk menambah materi dan menyambungkannya dalam ilmu-ilmu yang dewan guru miliki dalam pengajaran. Guna mendukung ilmu yang mereka miliki tentang agama untuk mengajar di Madrasah Al-Iman. Kajian kitab kuning ini memiliki subangsih dalam proses *upgrading* pengetahuan dan

⁶⁰ Imam Bajuri, *wawancara*, Ponorogo 11 Pebruari 2020.

kompetensi guru dalam pengajaran yang terjadi di Al-Iman.

d. Upaya Madrasah Meningkatkan Kompetensi Guru Pengabdian

1) Upaya Madrasah Meningkatkan Kompetensi Guru Pengabdian

Untuk meningkatkan kualitas guru, Madrasah memberlakukan sistem pengujian terhadap kompetensi yang dimiliki setiap guru pengabdian yang ada. Uji kompetensi tersebut dilakukan secara teoritis maupun secara praktis yang dikemas dalam suatu program peningkatan kompetensi guru pengabdian yang ada di Madrasah Al-Iman. Uji kompetensi guru pengabdian di Madrasah Al-Iman diberlakukan bertujuan untuk menjelaskan uji kompetensi guru sebagai alat untuk mengembangkan standar kemampuan profesional guru, merupakan alat seleksi penerimaan guru, untuk pengelompokan guru, sebagai bahan acuan dalam

mengembangkan kurikulum, merupakan alat pembinaan guru, dan mendorong kegiatan kegiatan pembelajaran.

a) Kompetensi Pedagogik

Kemampuan kompetensi pedagogik seorang guru sangat diperlukan dalam proses pengajaran yang mana kompetensi tersebut mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan pelaksanaan pembelajarannya, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Berikut adalah upaya yang dilakukan Madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru pengabdian di Madrasah Al-Iman:

1) Penguasaan Karakteristik Peserta Didik

Penguasaan karakteristik peserta didik melalui aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual yang harus di

kuasai oleh guru. Oleh karena itu, para dewan guru harus benar-benar mengetahui dan mengerti bagaimana karakteristik seluruh peserta didik yang menjadi tanggungjawab mereka sebagai dewan guru dengan peningkatan karakteristik yang diadakan ini diharapkan bisa meningkatkan kompetensi guru pengabdian.

Khususnya untuk para wali kelas dan guru pembimbing harian, murid mereka benar-benar di tuntut untuk mengetahui segala hal tentang individu murid-murid yang dalam asuhan mereka. Agar mengetahui cara menyelesaikan masalah setiap murid dikarenakan setiap murid memiliki masalah dan pemecahan masalah yang berbeda pula dalam penyelesaiannya. Agar nantinya bisa memaksimalkan pembelajaran yang terjadi jikalau ada kendala dari murid yang kesulitan menerima pelajaran yang diajarkan. Dengan adanya kompetensi ini membuktikan adanya usaha

dari madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru pengabdian.⁶¹

2) Penguasaan Teori Pembelajaran

Penguasaan dalam teori pembelajaran di Madrasah ini diterapkan dalam program pendalaman materi, pengkoreksian RPP, sidak lapangan, dan tugas siswa. Dari beberapa hal tersebut bisa memberikan hasil untuk mengetahui seberapa besar seorang guru menguasai materi ajar yang mereka ampu dan sampai manakah mereka menyelesaikan silabus mereka dalam proses penyampaian pembelajaran di dalam kelas.

Dari proses yang di terapkan jika pihak pengawas mutu pembelajaran Madrasah menanyakan sebuah upaya untuk meningkatkan kompetensi guru pengabdian. Upaya tersebut dilakukan untuk menemukan dan mendapati guru yang tidak sesuai target

⁶¹ Kompetensi Guru Pengabdian, *observasi* , Ponorogo, 20 Maret 2020.

ataupun keluar dari peraturan pembelajaran yang diterapkan, maka akan langsung diberikan pengarahannya secara langsung dan didudukan untuk mencari tahu dimanakan letak permasalahan yang terjadi serta memberikan solusi yang tepat dan cepat.⁶²

3) Kegiatan Pengembangan yang Mendidik

Madrasah Al-Iman juga menyelenggarakan kegiatan kepanitiaan dan kegiatan yang diadakan untuk meningkatkan pengetahuan murid, melatih jiwa bertanggung jawab dan memimpin bagi panitia, dan mendekatkan para murid kepada dewan guru. Dengan harapan bisa membangun karakteristik guru pengabdian dan para murid yang mana nantinya agar dapat meningkatkan kompetensi mereka. Contoh kepanitiaan tersebut adalah *Miss Language* atau yang disebut ratu bahasa.

⁶² Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 02 Maret 2020.

Yang mana acara ini diadakan sebagai kopetisi bahasa Arab dan Inggris untuk para murid agar meningkatkan dan memotivasi murid agar memiliki kemampuan berbahasa dengan baik.⁶³

4) Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Di Madrasah Al-Iman mendukung teknologi informasi dan komunikasi yang memadai dengan adanya lab komputer yang terbuka untuk para dewan guru yang sudah tersambung dengan internet serta sinyal Wi-fi yang ada di setiap ruang kantor ataupun gedung yang terkait yang bisa digunakan dewan guru untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensi mereka melalui bidang teknologi informasi dan komunikasi.

Namun di Madrasah Al-Iman memiliki larangan untuk membawa *handpone* khusus

⁶³ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 02 Maret 2020.

guru pengabdian tahun pertama, yang bertujuan agar terfokusnya mereka terhadap tugas dan peningkatan kompetensi diri. Dan juga agar tetap fokus tidak terganggu oleh media sosial ataupun mengalihkan perhatian yang mereka miliki untuk murid dan tugas yang mereka miliki.⁶⁴

5) Memfasilitasi Pengembangan Potensi Peserta Didik

Berbicara tentang fasilitas pengembangan peserta didik Madrasah dan guru saling membantu guna memberikan sarana dan prasarana untuk menunjang pengembangan potensi peserta didik. Dalam hal ini Madrasah berperan sebagai penyedia pengembangan fasilitas, sedangkan dewan guru berperan sebagai pengelola sumber daya dan fasilitas.

⁶⁴ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 23 Maret 2020.

Untuk Madrasah Al-Iman memiliki fasilitas pengembangan potensi peserta didik meliputi: perpustakaan, Lab. Komputer 1/1, kegiatan ekstra kurikuler, Lab. IPA, Lab. SMK (tata busana), dll. Untuk fasilitas pengembangan potensi peserta didik sudah mencukupi dan dianggap masih sangat layak guna.⁶⁵

6) Berkomunikasi Secara Efektif, Empatik, dan Santun Terhadap Peserta Didik

Para dewan guru khususnya guru pengabdian yang pengalamannya masih sedikit di dalam Madrasah Al-Iman ini di tuntut untuk bisa memperhatikan seluruh murid mereka layaknya orangtua mereka.

Dalam beberapa hal yang terkait bahwasanya cara komunikasi, simpati, empati, dan ahlaq guru akan menjadi

⁶⁵ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 23 Maret 2020.

cerminan dan contoh untuk murid-murid mereka. Maka daripada itu di Madrasah Al-Iman guru bukan hanya mengajarkan dan memiliki sifat tersebut tetapi harus menjaga dan mengamalkan di setiap harinya kepada murid-murid mereka. Agar para guru benar-benar bisa mendekatkan diri dan mengerti para murid-murid mereka.⁶⁶

7) Melakukan Penilaian dan Evaluasi Hasil Belajar

Penilaian dan evaluasi belajar di Madrasah Al-Iman ini meliputi ujian awal dan akhir semester, mid semester, ulangan harian dan mingguan, stor hafalan, dan pembelajaran keseharian.

Proses penilaian dan evaluasi belajar sudah menjadi darah daging di Madrasah Al-Iman, ini dikarenakan bahwa evaluasi merupakan suatu kewajiban yang harus di

⁶⁶ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 23 Maret 2020.

lakukan setiap guru yang berada dalam lembaga pendidikan ini khususnya. Bahkan di Madrasah ini proses penilaian evaluasi mingguan guru dijadikan standar keprofesionalan guru tersebut. Apabila guru hanya memberikan tugas dan hanya sekedar mengumpulkan tugas tanpa mengoreksi secara detail hasil evaluasi murid guru tersebut dianggap *dzholim* (bersikap aniaya) terhadap murid mereka. Dan guru juga di haruskan meneliti setiap cacatan yang di berikan kepada murid mereka apakah mereka benar benar mencatat yang disampaikan guru dan mencatat dengan baik dan benar.⁶⁷

8) Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Pembelajaran

Agar terjadinya peningkatan kualitas pembelajaran yang ada di Madrasah Al-Iman ini Madrasah meningkatkan mutu guru

⁶⁷ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 23 Maret 2020.

terlebih dahulu agar terjadinya kesinambungan antara kemampuan seorang guru untuk memberikan pembelajaran kepada murid-murid mereka secara maksimal.

Peningkatan kualitas pembelajaran terhadap murid terjadi melalui guru yang menguasai segala aspek pembelajaran. Misal peningkatan mutu kualitas pembelajaran di Madrasah ini guru menggunakan berbagai macam strategi pembelajaran, guru menggunakan secara maksimal media pembelajaran misalnya lab komputer, guru secara aktif membantu murid-murid mereka belajar di luar kelas dalam suatu moment belajar agar membantu menyelesaikan masalah murid yang ada misalnya setoran hafalan, kesulitan pemahaman pelajaran, dan menanyakan soal-soal yang berkaitan dengan matapelajaran yang di kehendaki.⁶⁸

⁶⁸ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 11 Pebruari 2020.

b) Kompetensi Kepribadian

Pribadi guru yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia adalah sumber kekuatan dan kepercayaan murid terhadap gurunya yang mana di Madrasah Al-Iman ini proses pembentukan kepribadian di Madrasah ini melalui berbagai hal misalnya dalam hal berikut:

1) Bertindak Sesuai dengan Norma Agama, Sosial, dan Kebudayaan Nasional Indonesia

Madrasah Al-Iman adalah salah satu sebutan lain dari Madrasah Al-Iman, dikarenakan Madrasah Al-Iman mengampu Kebudayaan kurikulum Madrasah juga di dalamnya. Yang pastinya setiap guru menerapkan Norma Agama, Sosial, dan Indonesia dalam berbagai aspek yang ada di dalam ruang lingkup Madrasah. Begitupula

seluruh dewan guru harus memiliki kompetensi keprofesionalitas tersebut.

Guru pengabdian yang ada di Madrasah ini seluruhnya berada dalam ruang lingkup Madrasah berasrama. Yang mana mereka juga mengikuti kegiatan Madrasah ini selama 24 jam. Misalnya shalat berjamaah, mengaji, gotong royong, dll. Begitupula dengan acara yang berkaitan dengan nasionalisme misalnya pemilihan umum, upacara kemerdekaan, ataupun peringatan kenegaraan lainnya. Seluruh dewan guru dan guru pengabdian melaksanakan seluruh apa yang telah disampaikan di atas. Namun di Madrasah ini jarang melaksanakan upacara bendera mingguan dikarenakan waktu dan pengkondisian yang cukup sulit jika menghadirkan seluruh murid dan dewan guru.⁶⁹

⁶⁹ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 04 Maret 2020..

2) Menampilkan Diri Sebagai Pribadi yang Jujur, Berakhlak, dan Menjadi Tauladan.

Guru adalah sosok yang sangat terpuji dan segala hal tentang tindak tanduknya di gugu dan di tiru oleh murid mereka. Maka di Madrasah Al-Iman ini pribadi guru yang jujur, baik, dan berahlaq akan menjadi tauladan yang baik.

Guru pengabdian bukan saja bertugas sebagai pengajar namun mereka di beri tugas oleh Madrasah di luar sistem pembelajaran kelas juga. Sebagai bukti bahwasanya guru di Madrasah ini memiliki sikap tersebut misal beberapa guru pengabdian di tugasi menjadi administrator keuangan Madrasah, mengelola bisnis mikro Madrasah, membimbing segala macam kedisiplinan murid. Dari hal tersebut seluruh apa yang ada di Madrasah ini adalah pendidikan karakter bagi setiap siapa saja yang ada di dalamnya.

Karena apa saja yang mereka dengar, mereka rasakan adalah pendidikan.⁷⁰

3) Menampilkan Diri Sebagai yang Mantap, Stabil, Dewasa, arif, dan Berwibawa.

Selain itu guru juga harus memiliki sifat yang mantap, dewasa, arif, dan berwibawa. Karena hal tersebut menjadikan figur utama dan pokok seorang guru untuk para murid-murid mereka.

Di Madrasah Al-Iman ini kedisiplinan para murid berjalan dengan baik. Kedisiplinan itu berjalan bukan karena sekedar berjalan namun juga dipengaruhi oleh para dewan guru yang memiliki karakter yang hebat, sehingga para murid menghormati mereka. Begitu pula dengan guru pengabdian walaupun mereka terhitung masih muda dan labil dari segi psikologis. Namun mereka mulai belajar agar tidak

⁷⁰ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 04 Maret 2020.

disepelekan atau di acuhkan oleh murid-murid mereka.⁷¹

4) Menunjukkan Etos Kerja Tinggi dan Bertanggungjawab

Etos kerja tinggi dan tanggungjawab adalah modal besar bagi seorang guru untuk menjalankan kewajibannya sebagai seorang pendidik. Yang mana usaha mereka dan tanggung jawab mereka untuk mendidik anak anak mereka menjadi prioritas utama dalam Madrasah ini.

Etos kerja dan tanggung jawab di Madrasah Al-Iman ini di tunjukkan bukan hanya dari hal pengajaran para guru. Namun mereka juga harus memiliki etos kerja tinggi dan tanggung jawab dalam berbagai hal meliputi tugas non pembelajaran dalam kelas. Contoh etos kerja tinggi dan tanggungjawab yang berlaku dalam

⁷¹ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 04 Maret 2020.

Madrasah ini adalah pentuk disiplin Madrasah yang berjalan melalui proses kerja keras dan tanggung jawab setiap bagian yang bertugas.⁷²

c) **Kompetensi Sosial**

Seorang guru pengabdian juga seyogyanya mampu untuk bersosialisasi dan berkomunikasi terhadap murid, dewan guru lainnya, masyarakat, ataupun wali murid. Maka kompetensi sosial yang di terapkan madrasah unruk meningkatkan kompetensi guru pengabdian merka di laksanakan dalam berbagai hal seperti berikut:

1) **Bertindak Objektif dan Tidak Diskriminatif**

Kompetesi sosial guru adalah bagai mana dia berinteraksi dan bersikap terhadap lingkungan dan objek sekitar dalam suatu

⁷² Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 04 Maret 2020.

lembaga pendidikan. Yang mana sikap objektif dan tidak diskriminatif sangat membantu untuk peningkatan hasil pembelajaran para murid.

Di Madrasah Al-Iman ini para guru pengabdian diajarkan dan diharuskan untuk memperlakukan setiap murid, mereka tidak boleh acuh terhadap murid yang memiliki intelegentsitas yang kurang. Setiap guru wajib memberikan lebih terhadap para murid yang memiliki kekurangan tersebut. Bahkan harus benar-benar di perhatikan karena biasanya para murid hanya sekedarnya saja. Para guru dan wali kelas khususnya diwajibkan melaporkan dan memiliki list para murid yang kurang perhatian tersebut. Yang nantinya pada jam belajar di luar kelas mereka di kumpulkan dan di beri perhatian lebih seperti pembelajaran ulang pelajaran-pelajaran yang belum mereka fahami.⁷³

⁷³ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 04 Maret 2020.

2) Berkomunikasi Secara Ewektif, Empatik, dan Santun

Komunikasi sangatlah penting dalam proses pembelajaran karena ilmu yang di sampaikan pun menggunkan jalur kounikasi. Para guru pengabdian pun juga sudah di ajarkan bagaimana cara berbicara dan menyikapi para murid ketika dalam program kelas 6 KMI. Yang mana guru harus lembut dan santun tegas tapi tidak kasar serta menarik bagi para murid mereka. Agar para murid tertarik dan memperhatikan dalam proses penyampaian pembelajaran di kelas.⁷⁴

3) Beradaptasi Di Tempat Bertugas Di Seluruh Wilayah

Multitalenta memang terlihat sangat penting dalam berbagai aspek. Namun

⁷⁴ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 06 Maret 2020.

kesiapan ilmu yang mata dan mental yang kuat menjadikan kunci utama seorang guru pengabdian untuk siap berjuang dalam berbagai macam keadaan. Salah satu diadakannya program kelas enam KMI adalah memaksimalkan segala ilmu pengetahuan yang mereka miliki selama ini agar memiliki berbagai ilmu pengetahuan dan kesiapan secara mental jika ada sesuatu yang mendadak harus dilakukan.

Yang mana biasanya terjadi di Madrasah Al-Iman ini adalah seorang guru yang berhalangan hadir dalam suatu kelas harus mendapatkan pengganti untuk mengajar. Kelas tersebut tidak boleh kosong jadi guru pengabdian mendapatkan jadwal piket menggantikan guru yang tidak dapat mengajar karena suatu halangan tersebut. Maka guru pengabdian juga di tuntut untuk bisa mengajar mata pelajaran yang harus digantikannya. Jika seorang guru tidak memiliki ilmu yang cukup dan mental yang

kuat maka kelas kosong akan terjadi di mana-mana dan menjadikan kacaunya silabus dan kurikulum Madrasah.⁷⁵

d) Kopetensi Profesional

Kopetensi profesional adalah salah satu kompetensi guru yang benar benar mempengaruhi proses pembelajaran mereka terhadap murid di ruang kelas. Madrasah Al-Iman berusaha secara maksimal untuk benar benar meningkatkan kompetensi profesional guru pengabdian yang mereka miliki untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Dengan demikian, guru pengabdian harus memiliki matter yang adak diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam strategi, dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran.

⁷⁵ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 06 Maret 2020.

1) Menguasai materi, Konsep, Struktur, Konsep, dan Keilmuan yang Diampu

Dalam pengajaran profesionalitas sangatlah berpengaruh untuk hasil yang di dapat. Seorang guru yang profesional harus menguasai apapun tentang materi ajar mereka melalui konsep, materi, struktur, dan konsep ilmu mata pelajaran yang mereka ampu.

Di Madrasah Al-Iman profesionalitas guru dalam mengajar sangat begitu di tekankan dari segala aspek. Penguasaan materi, rencana pembelajaran, proses pembelajaran dan bahkan proses evaluasi seorang guru di Madrasah Al-Iman ini di pantau secara langsung oleh direktur/ris dengan intensif sampai tahap pengembangan individu seorang guru. Bahkan direktur/ris melakukan pemanggilan dan evaluasi terhadap guru yang kurang kontribusinya terhadap sistem pembelajaran yang berjalan untuk menanyakan permasalahan dan kendala

yang terjadi dan membantu untuk menyelesaikannya.

2) Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar Mata Pelajaran

Sedangkan untuk standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran memang sangat penting. Standar kompetensi memang harus di terapkan dalam suatu Madrasah agar tercapaia standar yang di inginkan.

Dalam penerapan standar kompetensi maupun standar dasar mata pelajaran. Pimpinan Madrasah menentukan kemampuan seorang guru ataupun guru pengabdian melalui keahlian mata pelajaran yang mereka miliki. Sehingga guru tersebut bisa memaksimalkan penyampaian standar kompetensi dan sanggup mencapai keprofesionalan dalam pengajaran yang terjadi.

Namun memang ada beberapa permasalahan namun masih bisa di atasi

dengan baik untuk standar kompetensi. Terutama di bagian pengganti guru yang tidak hadir. Jika ada guru piket yang menggantikan namun belum menguasai kompetensi matapelajaran maka seyogyanya guru yang tidak hadir memberikan tugas dan guru pengganti mengkondisikan proses pembelajaran yang terjadi.⁷⁶

3) Mengembangkan Materi Ajar Secara Kreatif

Kemampuan seorang guru bukan hanya dihitung dan di nilai dari seberapa besar seorang guru tersebut menguasai pelajaran yang di ampu. Jika hanya menguasai matapelajaran banyak yang bisa menguasainya namun menyampaikan pelajaran yang disampaikan secara kreatif sangatlah penting karena agar tidak terjadinya kebosanan para murid dan

⁷⁶ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 06 Maret 2020.

akhirnya menurunkan fokus mereka terhadap pelajaran yang mereka terima dikarenakan jumlah matapelajaran yang mereka terima dalam sehari juga banyak dan kadar kemampuan menerima pengetahuan baru setiap murid berbeda-beda.

Di Madrasah Al-Iman ini penyampaian secara kreatif sangat diperlukan. Karena kebanyakan guru masih menggunakan metode ceramah dalam proses pembelajaran. Dengan jumlah matapelajaran dan jam pelajaran yang di terima para murid juga lumayan panjang dan bervariasi. Sering bahkan terjadi murid yang keluar fokus dari pembelajaran yang di sampaikan guru bahkan tertidur di ruang kelas. Maka daripada itu mengembangkan pembelajaran secara kreatif sangat diperlukan di Madrasah Al-Iman ini. Metode dan strategi pembelajaran memang sudah di sampaikan ataupun di ajarkan kepada setiap guru bahkan guru pengabdian. Namun

realisasinya masih kurang dan minim dengan beberapa alasan kurangnya kemauan dari individu guru, guru yang sudah tua (senior) tidak telaten, yang muda takut salah dalam menerapkannya dan menggunakannya.

Di Madrasah Al-Iman ini ada beberapa permasalahan seperti kurangnya kemauan beberapa guru untuk menggunakan metode pembelajaran secara kreatif walaupun beberapa yang ada menggunakannya. Namun presentasinya sangat sedikit dibandingkan yang tidak menggunakan materi ajar secara kreatif. Sebenarnya medianya ada, pengarahannya sudah namun kembali lagi kepada setiap guru yang mengajar para murid.⁷⁷

⁷⁷ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 06 Maret 2020.

4) Memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi Untuk Pengembangan Diri

Teknologi informasi dan komunikasi sangat membantu dalam proses pengembangan seorang guru khususnya guru pengabdian. Untuk mengembangkan kemampuan mengajar, mencari ilmu baru tentang pembelajaran, metode pembelajaran, sampai strategi pembelajaran.

Di Madrasah Al-Iman memiliki sumber daya teknologi informasi dan komunikasi yang mumpuni. Madrasah Al-Iman memiliki lab komputer beserta jaringan internet bahkan dalam gedung-gedung penting memiliki saluran wifi. Guna mendukung guru untuk mencari referensi ataupun model pembelajaran terbaru guna upgrading skill setiap guru.⁷⁸

⁷⁸ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 11 Pebruari 2020.

e) **Keterampilan Dasar Mengajar Guru**

Di Madrasah Al-Iman ini keterampilan mengajar guru sudah di ajarkan dan dimaksimalkan ketika mereka duduk di kelas enam KMI. Yang mana di dalamnya terdapat program *Amaliyatu At-Tadris* yang membahas tentang segala hal dan tata cara menjadi guru yang baik dan profesional. Keterampilan dasar mengajar guru sebenarnya berkaitan dengan hal-hal berikut:

1) **Keterampilan Membuka Pelajaran**

Kegiatan ini dilaksanakan pada permulaan pembelajaran. Membuka pelajaran (*set induction*) adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam kegiatan pembelajaran menciptakan prakondisi bagi pendidik agar mental ataupun perhatiannya terpusat pada materi yang akan dipelajarinya sehingga sehingga memberikan efek positif terhadap kegiatan belajar.

Keterampilan dasar dalam membuka matapelajaran bagi guru pengabdian sudah mereka dapat ketika mereka dalam proses penerapan program *Amaliyatu At-Tadris*, jadi setiap guru yang mengajar di Madrasah Al-Iman ini memiliki kemampuan dan skill untuk membuka matapelajaran agar mencapai fokus pembelajaran dan biasanya di berikan review soal-soal di pertemuan sebelumnya agar para murid mengingat pelajaran terdahulu sebelum memulai pelajaran baru.

2) Keterampilan Bertanya

Dalam hal ini keterampilan bertanya seorang guru pengabdian di Madrasah Al-Iman meliputi macam-macam soal yang guru berikan kepada murid agar memancing murid untuk bertanya bahkan membantu murid untuk mencari jawaban yang sulit mereka jawab.

3) Keterampilan Memberi Penguatan

Selain memberikan soal para guru juga harus memberikan penguatan terhadap murid yang mampu atau bisa dalam menjawab soal-soal yang diberikan oleh guru berupa reword seperti gerakan yang menyatakan respon positif maupun kata-kata atau kalimat yang mengandung motivasi.

4) Keterampilan Mengadakan Variasi

Variasi dalam pembelajaran sangatlah penting agar dikuasai para guru pengabdian di Madrasah ini. Agar memberikan stimulus kepada murid ketika proses pembelajaran berlangsung dan membantu menuju fokus pembelajaran yang lebih baik karena ketrampilan para murid kepada penyampain materi sang guru. Seperti penggunaan strategi pembelajara, ataupun media pembelajaran yang ada di dalam Madrasah secara maksimal.

5) Keterampilan Menjelaskan

Menjelaskan materi ajar merupakan salah satu cara untuk memahami para murid. Para guru pengabdian di Al-Iman pun juga menjelaskan dengan jelas sesuai keadaan yang ada. Misalnya pelajaran *Al-Quran* dan *hadist* para guru harus jelas melafalkan ayat ataupun hadist sesuai makhorijul khurufnya. Begitu juga dengan pelajaran *muhadatsah* ataupun *conversation* maka sang guru harus aktif dalam berbicara dengan suara yang jelas agar tercapainya tujuan pembelajaran yang terjadi.

6) Keterampilan Membimbing Diskusi Kelompok Kecil

Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil biasanya harus dikuasai oleh pengampu pelajaran umum, misanya ipa, ips, pkn, dll. Agar mempermudah penyapaian materi yang banyak dan dapat meringkas secara baik inti dari pelajaran tersebut.

Dikarenakan banyaknya jam mata pelajaran yang ada di Madrasah ini dengan waktu yang standar mengharuskan guru pelajaran umum mencari metode pembelajaran dan strategi pengajaran yang terbaik untuk para murid-murid merka.

7) Keterampilan Mengelola Kelas

Guru pengabdian di Madrasah Al-Iman adalah terhitung guru muda. Yang mana biasanya dalam kewibawaan mereka masih kurang guru pengabdian di Al-Iman harus benar-benar bisa mengelola kelas. Karena banyak di antara murid mereka mengantuk bahkan sengaja duduk di belakang agar tidak diperhatikan oleh guru. Maka di Madrasah ini biasanya anak-anak yang memiliki kenakalan yang sedikit tinggi di berikan tempat duduk di depan bersama murid yang sulit memahami pelajaran. Belum lagi mengubah suasana menjadi hidup agar murid-murid tidak mengantuk di ruang kelas.

8) Keterampilan Pembelajaran Seseorang

Semua guru pengabdian bahkan guru senior yang ada di Madrasah Al-Iman ini memiliki kesibukan mengajar selain di luar jam pelajaran. Yaitu ketika belajar malam para murid yang ada di dalam Madrasah. Para dewan guru ataupun wali kelas berperan lebih di dalam proses belajar malam santri karena di daaat inilah mmereka dapat memberikan perhatian lebih kepada murid-murid mereka bahkan secara individual. Baik dengan mengulang matapelajaran yang di sampaikan pagi tadi, memberikan penjelasan terhadap matapelajaran yang sulit, menyetorkan hafalan pelajaran, dll. Maka seluruh guru wajib hadir sesuai jadwal dalam proses belajar malam santri.

9) Keterampilan Menutup Pelajaran

Seluruh dewan guru yang ada di Madrasah Al-Ian ini menerapkan dan

menjalankan di setiap akhir pembelajaran mereka berupa refleksi maupun evaluasi. Yang berupa soal atau pertanyaan ringan mengenai pelajaran yang barusaja di sampaikan dan menyapaikan kesimpulan inti pembelajaran pada hari itu. Selain itu juga para guru memberikan dukungan dan motivasi kepada murid agar lebih bersemangat dalam belajar, menggapai cita-cita, dll.⁷⁹

2) Pengelolaan Tenaga Keguruan/ Guru Pengabdian Di Madrasah Al-Iman

Pengelolaan Tenaga Keguruan merupakan rangkaian aktivitas integral, yang bersangkutan-paut dengan masalah perencanaan, perekrutan, penempatan, pembinaan atau pengembangan penilaian, dan pemberhentian Tenaga Keguruan dalam suatu sitem kerjasama untuk mencapai tujuan

⁷⁹ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 09Maret 2020.

pendidikan dan mewujudkan fungsi sekolah yang sebenarnya.

Pengelolaan Tenaga Keguruan yang ada di Madrasah Al-Iman ini adalah usaha pembinaan yang dilakukan untuk para pegawai/ guru sekolah untuk tercapainya tujuan bersama atau cita-cita dari sekolah tersebut. Untuk menciptakan guru yang baik serta efisien dalam melakukan tugas yang telah diberikan adrasah. Usaha Madrasah dalam hal ini meliputi:

a) Tujuan Pengelolaan Tenaga Guru Pengabdian Di Madrasah Al-Iman

Dalam suatu keinginan guna mencapai keberhasilan yang sukses maka diperlukan tujuan dalam suatu keinginan tersebut. Maka Tujuan pengelolaan Tenaga Guru Pengabdian di Madrasah Al-Iman ini guna meningkatkan kompetensi guru dan memiliki kemampuan , memotivasi, kreatifitas untuk :

- 1) Mencetak calon guru yang profesional dan siap juang untuk Agama dan Negara.
- 2) Menyiapkan kader-kader pemimpin melalui kurikulum dan pendidikan yang di siapkan oleh organisasi di lembaga pendidikan Madrasah Al-Iman ini.
- 3) Menciptakan sistem Madrasah yang mampu menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi di dalamnya secara mandiri.
- 4) Dengan berbagai macam kurikulum dan sumber daya pendidikan yang ada mempersiapkan para murid hingga guru untuk dapat memenuhi kebutuhan kehidupan mereka nantinya dalam masyarakat dan suatu lembaga pendidikan.
- 5) Melatih karakter dan mental tentang bagaimana cara menjadi seorang pemimpin yang bertanggungjawab, berkeilmuan tinggi, berakhlaq, dan bisa

menjadi panutan serta mampu mengelola organisasi.

- 6) Memastikan tercapainya segala tujuan lembaga pendidikan dan terjadinya kesinambungan antara tujuan Madrasah dan tujuan individu dalam suatu sistem organisasi di lembaga pendidikan Madrasah ini.
- 7) Menciptakan sistem dan suasana kerja dalam organisasi Madrasah yang memaksimalkan seluruh program yang ada terutama dalam proses upaya peningkatan kompetensi guru yang profesional.⁸⁰

b) Tantangan dalam Pengelolaan Tenaga Keguruan

Para guru pengabdian yang ada di dalam Madrasah Al-Iman ini senantiasa harus dapat menyesuaikan dengan tuntunan perubahan dan

⁸⁰ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 09 Januari 2020.

perkebangan yang ada di sekitarnya, dan harus sesuai dengan dinamika dunia pendidikan yang sangat cepat. Maka Madrasah harus bersungguh-sungguh dalam mengelola tenaga keguruan yang ereka miliki untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Berikut adalah gambaran tantangan Madrasah Al-Iman dalam pengelolaan Tenaga Keguruan :

- 1) Aggapan beberapa masyarakat bahwasanya lulusan Madrasah dan pesantren tidak dapat menjamin sumber kehidupan yang layak sebagai bekal pengalaman kerja nantinya setelah lulus.
- 2) Adanya prilaku menyimpang dari beberapa Tenaga Keguruan yang kurang menguntungkan seperti : mengajar hanya untuk dijadikan mata pencaharian (matrialistik), mengabdikan hanya untuk sekedar menyelesaikan tahapan pendidikan dan mendapatkan ijazah, tidak patuh dengan peraturan yang ada,

kurangnya totalitas dalam mengajar dan hanya sekedarnya saja.

- 3) Beberapa guru pengabdian tidak menguasai kondisi emosional diri yang mengakibatkan kerugian bagi Madrasah. Misalnya tidak merasa melakukan suatu kesalahan ketika di beri evaluasi dan akhirnya memberikan hasil evaluasi yang seadanya.
- 4) Guru pengabdian yang hanya mengabdikan satu tahun saja hanya untuk memenuhi kewajiban, yang akhirnya menyebabkan tegulasi sistem sulit untuk berkembang. Misalnya guru pengabdian baru sudah terlatih untuk menyelesaikan suatu tugas atau amanah yang di berikan ketika tahun itu selesai maka bergantilah guru baru dan mengajarkan hal yang sama kepada guru baru.
- 5) Kurangnya kaderisasi yang tumbuh dan tertularkan. Misalnya seorang guru sudah di ajarkan suatu sistem

pembelajaran atau ilmu yang baru namun guru yang di ajarkan tidak mau mengajarkan ulang kepada guru yang lain yang bisa menyebabkan terputusnya aliran pengetahuan yang lama.

Tingginya arus globalisasi dan teknologi informasi dan komunikasi menyebabkan terninabobokkannya (menjadi lalai) guru pengabdian terhadap tugas dan amanah yang di berikannya. Misalnya dengan adanya handpone dan internet akhirnya mereka terbuai dala keasyikan dan melupakan tugas mereka yang di berikan oleh Madrasah.⁸¹

B. Analisis Data

A. Analisis Proses Penerapan Manajemen

Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Guru Pengabdian

⁸¹ Kompetensi Guru Pengabdian, observasi , Ponorogo, 09 Januari 2020.

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *manajement*, yang di kembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu berasal dari bahasa Italia, *meneggio*, yang di adopsi dari bahasa latin *anaggiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya *tangan*. Secara umum *manajemen* dapat diartikan sebagai upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dari pernyataan tersebut maka diperlukan kegiatan mempelajari, mendalami, dan mempraktikkan. Konsep manajemen secara baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.⁸²

KMI (*Kulliyaul Mu'allimin/at Al-Islamiyyah*) adalah lembaga pendidikan yang mana di dalamnya terdapat kurikulum untuk mendidik para siswa/winya menjadi seorang guru. Memang pada dasarnya kurikulum KMI memiliki arti dan filosofi sebagai tempat pendidikan calon guru islam.

⁸² Baharudin Yusuf, *Menejemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Syariah*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2015), 19.

Sedangkan pengabdian adalah proses hikmat para alumni untuk mengabdikan diri mereka kepada pondok, negara dan agama mereka sebagai seorang pengajar yang profesional yang mendambakan dan mengimpikan ridho Allah SWT.

Berikut adalah hasil wawancara dari Direktris KMI Al-Iman :

Alhamdulillah, di Al-Iman memang ada dan mengadakan program tersebut. Yang mana program tersebut menjadi kunci pokok kami untuk meningkatkan mutu guru-guru pengabdian yang ada di Madrasah ini. Program tersebut sebenarnya sudah di siapkan semenjak mereka duduk di bangku kelas 6 KMI, namun ketika menjadi guru pengabdian kami memberikan tambahan program agar mematangkan apa-apa saja yang sudah mereka dapat dahulu dan memaksimalkan seluruh potensi guru-guru pengabdian.

Tujuan diadakannya program ini untuk meningkatkan mutu dan kompetensi guru pengabdian guru yang mengajar di Madrasah Al-Iman ini. Yang mana profesionalisme guru sangat penting dalam proses pembelajaran di Madrasah ini.

Alhamdulillah, hasil dari program yang di terapkan selama ini berjalan dengan baik, walaupun memang tidak sempurna tapi hasilnya sangat memuaskan. Guru pengabdian yang mengikuti program ini dengan baik jelas terlihat memiliki perbedaan dalam proses pengajaran dan pembelajaran yang mereka terapkan. Semakin hari semakin meningkat jikalau ada kekurangan kami selalu memberi mereka evaluasi dan masukan agar menjadi lebih baik. Dan kami selalu mendukung segala upaya para guru pengabdian untuk

meningkatkan mutu dan kualitas mereka baik langsung ataupun tidak.⁸³

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan proses menejerisasi terhadap program yang terkait berjalan sesuai dengan perintah pimpinan ataupun direktur/tris yang langsung mengontrol kontrol KMI sebagai penanggungjawab proses menejerisasi setiap program.

C. Sintesis

Menurut peneliti proses manajemen yang dilakukan Madrasah Al-Iman berjalan dengan baik bahkan sudah menjadi sistem dalam Madrasah. Semua proses manajerialnya tertata rapi secara sistem namun secara organisasi masih belum bisa terlihat dengan jelas siapa sajakah organisator pengelola proses manajemen

⁸³ Saiyyah Umma Taqwa, *Wawancara*, Ponorogo, 26 Pebruari 2020.

yang berlangsung secara terstruktur dalam organisasi. Apakah semua proses manajemen dan kontrol di limpahkan kepada kantor KMI sedangkan kantor KMI juga sebagai pusat roda kurikulum dan pembelajaran peserta didik. Jikapun ada organisasinya tetapi tidak terlihat, maka bisa disimpulkan bahwasanya organisator tersebut belum berbuat dan bertindak secara maksimal.

BAB IV

**UPAYA MADRASAH MENINGKATKAN
KOMPETENSI GURU PENGABDIAN
BERDASARKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA**

A. Diskripsi Data

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu sebagai anggota organisasi atau Madrasah bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendisain siste perencanaan, penyusunan guru, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kopetensi guru, dan hubungan ketenaga keguruan an.

Untuk mencapai tujuannya peningkatan mutu dan kopetensi guru pengabdian di Madrasah Al-Iman, Madrasah berusaha membantu para guru dan stafnya untuk membantu melatih, merekrut,

mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mengembangkan kompetensi guru pengabdian. Maka proses penerapan upaya Madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru pengabdian sebagai berikut:

a. Analisis Jabatan

Dalam proses analisis jabatan Madrasah mengusahakan untuk menentukan jumlah berapa banyak jabatan yang di perlukan. penentuan jumlah jabatan ditentukan dengan aktivitas Madrasah. Setelah ditentukan jumlah jabatan dan masing-masing tingkatannya, menentukan uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk masing-masing jabatan. Dalam tugas suatu jabatan akan diuraikan hal-hal yang menjadi pekerjaan utama bagi yang akan menduduki prestasi tersebut. Kemudian disertai dengan pekerjaan tambahan jika pekerjaan tersebut di butuhkan.

Nilai penting bagi Madrasah yang melakukan analisis jabatan adalah untuk

kelancaran jalannya organisasi Madrasah, sehingga memudahkan tercapainya tujuan Madrasah.

Dalam hal ini Madrasah Al-Iman mempersiapkan perekrutan guru pengabdian baru dengan menghitung jumlah guru yang sudah selesai masa pengabdian atau guru yang mengakhiri masa jabatannya. Setelah itu menentukan bidang atau pelajaran yang kosong dan menyiapkan guru pengabdian untuk bertugas selain mengajar untuk membantu Madrasah dalam pos-pos yang telah disediakan sesuai bakat dan kompetensi yang mereka miliki.⁸⁴

b. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Setelah madrasah membuat *job analysis*, maka tugas selanjutnya adalah menghitung jumlah sumber daya manusia (tenaga keguruan) yang dibutuhkan. Tujuannya adalah

⁸⁴ Menejemen SDM Madrasah, observasi , Ponorogo, 10 Maret 2020.

untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sesuai *job analysis* yang sudah disusun. Aktivitas perencanaan tenaga keguruan berkaitan dengan kebutuhan sumber daya manusia jangka panjang dan program peningkatan kompetensi yang cocok untuk para guru pengabdian. Hal ini disebabkan tenaga keguruan dari waktu ke waktu selalu berubah tergantung dalam kondisinya. Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah agar mengurangi dampak yang ditimbulkan dari kekurangan sumber daya manusia bagi kelancaran operasional Madrasah yang sangat luas dan sangat merugikan bagi Madrasah.

Perencanaan sumber daya manusia harus berfokus pada cara Madrasah untuk bergerak dan kondisi sumber daya manusia pada saat ini menuju sumber daya manusia yang dikehendaki. Perencanaan sumber daya yang baik dapat memastikan aktivitas sumber daya konsisten dengan arah dan strategi.

Madrasah Al-Iman juga merupakan lembaga bersistem Pondok Pesantren yang menganut kurikulum KMI Gontor. Yang memang disengajakan kurikulum tersebut memiliki tujuan untuk mencetak kader guru-guru islam. Maka daripada itu untuk menuju tujuan tersebut Madrasah memiliki rencana yang rapi dan apik untuk mencapai tujuan yang mulia tersebut.

Untuk mencetak calon guru yang profesional sangatlah sulit dan memerlukan waktu yang tak sedikit semua perencanaan tersebut Madrasah ini melakukan berbagai hal dan usaha untuk mencapainya. Sepertihalnya melaksanakan pembelajaran terhadap murid-murid selama 6 tahun dengan maksimal, mengadakan program penunjang untuk kelas 6 KMI, mengadakan kepanitaaan dan acara penting Madrasah, meningkatkan sarana dan prasarana, memperbaiki ubudiyah, mengadakan pengarahan-pengarahan, evaluasi, dan masih banyak lagi lainnya. Yang

mana semua hal tersebut berproses selama bertahun-tahun dari mulai masuknya seorang murid hingga nanti ketika mereka sudah mengabdikan diri menjadi guru. Yang setidaknya hal itu berproses 7 tahun untuk jalur biasa dan 5 tahun bagi jalur akselerasi itu taraf minimal proses yang di berikan. Semua hal ini dilakukan madrasah hanya untuk terciptanya peningkatan mutu kompetensi seorang guru.⁸⁵

c. Rekrutmen

Kegiatan rekrutmen Madrasah merupakan kegiatan kelanjutan dari apa yang sudah direncanakan dalam perencanaan tenaga keguruan sebelumnya. Tujuan rekrutmen adalah agar tenaga keguruan yang melamar jumlahnya memenuhi harapan seperti yang diinginkan, termasuk kualifikasinya. Madrasah akan mencari tenaga keguruan baru apabila

⁸⁵ Menejemen SDM Madrasah, observasi , Ponorogo, 18 Pebruari 2020.

terjadi kekurangan guru atau tenaga keguruan yang di perlukan oleh Madrasah. Eektivitas sebuah Madrasah bergantung pada eektivitas dan produktivitas paara guru. Tanpa didukung tenaga keguruan yang berkualitas, maka prestasi Madrasah tidak akan menonjol.⁸⁶

Madrasah Al-Iman juga merekrut guru dari luar lembaga sembagai tenaga tambahan pelajaran umum yang notabene sedikit dikuasai oleh guru dalam. Selain itu proses recruitmen guru selalu terjadi setiap tahunnya dikarenakan masa berakhirnya pengabdian wajib selama setahun setelah kelulusan. Madrasah Al-Iman merekrut guru bari dari lulusan kelas 6 KMI melalui proses dan seleksi yang ketat.

Madrasah Al-Iman ini sengaja merekrut guru pengabdian dari lulusan kelas 6 KMI dikarenakan setelah lulus mereka wajib mengabdi dalam suatu lembaga pendidikan

⁸⁶ Menejemen SDM Madrasah, observasi , Ponorogo, 10 Maret 2020.

guna mengamalkan dan mematangkan ilmu dan pengalaman yang mereka miliki selama ini. Begitu juga bertujuan untuk mematangkan kemampuan dan mengujicoba hasil lulusan Madrasah Al-Iman ini dengan pantauan lembaga ini sendiri, sehingga mempermudah untuk memantau hasil dan mengevaluasi program yang mereka terapkan selama ini. Pada dasarnya guru pengabdian yang benar-benar siap mengajar dengan pengalaman dan ilmu yang cukup adalah murid yang belajar penuh selama 6 tahun di lembaga KMI dan mengikuti pengabdian wajib mengajar selama 1 tahun untuk melengkapi pengetahuan keguruan mereka dan merasakan kondisi lapangan yang sebenarnya.

Proses perekrutan guru Madrasah Al-Iman untuk guru dalam ataupun alumni Madrasah itu sendiri di alokasikan untuk guru matapelajaran pesantren yang berbasis agama dan berbahasa arab yang jelasnya mereka sudah menguasai ahli di bidangnya. Dan untuk

guru Madrasah pelajaran umum Madrasah Al-Iman merekrut guru luar atau guru dalam yang sudah menyelesaikan studi sarjananya dalam bidang matapelajaran uum terkait. Sehingga proses recruitmen ini menentukan hasil dari kualitas pembelajaran yang terjadi di dalam Madrasah Al-Iman.⁸⁷

d. Seleksi

Setelah mendapatkan sumber-sumber tenaga keguruan yang diinginkan melalui rekrutmen, langkah selanjutnya adalah menyeleksi tenaga keguruan tersebut. Tujuan seleksi yang dilakukan Madrasah adalah untuk menyeleksi tenaga keguruan yang diinginkan dari sejumlah tenaga keguruan yang tersedia. Seleksi merupakan tahapan lanjutan dari tahap rekrutmen yang telah dilakukan sebelumnya. Artinya hasil rekrutmen yang ditentukan oleh Madrasah kemudian untuk menentukan

⁸⁷ Menejemen SDM Madrasah, observasi , Ponorogo, 10 Maret 2020.

kualifikasi mana yang layak untuk menempati suatu jabatan.⁸⁸

Dalam menyeleksi guru baru, departemen sumber daya manusia biasanya menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Selanjutnya mengkondisikan pelamar memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.⁸⁹

Proses seleksi pengangkatan guru ajar Madrasah A-Iman ini mungkin ada dua jalur yaitu jalur guru luar alumni Madrasah Al-Iman dan guru selain alumni Madrasah Al-Iman. Untuk guru luar alumni Madrasah mungkin akan menerapkan perihal yang sama seperti penyapaian di atas. Namun proses seleksi yang ketat untuk proses peningkatan kompetensi guru alumni Madrasah ini sendiri melalui hasil musyawarah para pimpinan,

⁸⁸ Kasmir, *Menejemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Depok, PT Raja Grafindo Persada, 2019), 100

⁸⁹ Burhanudin Yusuf, *Menejemen Sumberdaya Manusia di Lembaga Syariah*, (Jakarta, PT Grafindo Persada, 2015), 39

direktur/tris, guru senior, dan staf pembantu Madrasah. Proses seleksi yang terjadi di Madrasah Al-Iman ini juga untuk bertujuan penempatan kerja dan jenis matapelajaran yang akan di ampu. Proses seleksi ini di lakukan oleh pimpinan, direktur/tris, bagian terkait secara interen dan terjadi dalam suatu forum musyawarah.⁹⁰

e. Pelatihan dan Pengembangan

Bagi seluruh calaon guru baru agar siap untuk ditempatkan di bidang pekerjaan tertentu, perlu terlebih dahulu mengikuti pelatihan. Siap berarti ampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala segala aturan dalam Madrasah. Tujuan diadakannya pelatihan adalah untuk menambah pengetahuan baru, mengasah kemampuan, meningkatkan ketrampilan, meningkatkan rasa tanggungjawab, meningkatkan ketaaatan,

⁹⁰ Menejemen SDM Madrasah, observasi , Ponorogo, 10 Maret 2020.

meningkatkan rasa percaya diri, memperdalam rasa memiliki, memberi motivasi kerja, menambah loyalitas, memahami lingkungan kerja, memahami budaya yang ada, membentuk kelompok kerja, dan tujuan lainnya.⁹¹

Selain pelatihan ada juga proses pengembangan, proses pengembangan yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan menghilangkan rasa frustrasi yang terjadi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga apa yang dilakukan selama ini hanya rutinitas tidak untuk dikembangkan menjadi inisiatif yang lain. Tujuan diadakannya pengembangan diantaranya menggali bakat yang berkembang, penyegaran kembali, memperbaiki kinerja, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kegairahan bekerja, kebutuhan promosi atau rotasi,

⁹¹ Menejemen SDM Madrasah, observasi , Ponorogo, 10 Maret 2020.

meningkatkan rasa kebersamaan, dan kebutuhan lainnya.⁹²

Proses inilah yang nantinya menjadi sorotan utama peneliti dalam proses observasi yang dilakukan dalam studi kasus upaya madrasah meningkatkan kompetensi guru pengabdian di Madrasah Al-Iman.

Demi meningkatkan kualitas kompetensi guru pengabdian di Madrasah Al-Iman ini. Madrasah mengadakan berbagai macam program pelatihan keguruan baik untuk calon guru dan guru pengabdian yang ada di Madrasah Al-Iman ini. Untuk para calon guru hanya diberikan berupa pelatihan untuk menjadi guru yaitu berupa program-program yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi keguruan. Sedangkan untuk proses pengembangan hanya bisa terjadi ketika mereka menjadi guru pengabdian dan di

⁹² Menejemen SDM Madrasah, observasi , Ponorogo, 10 Maret 2020.

tambah pelatihan-pelatihan yang belum mereka pelajari.

Proses pengembangan kompetensi guru pengabdian di Madrasah Al-Iman ini dilaksanakan dengan cermat dan berkesinambungan. Melalui program program yang telah di tentukan oleh pimpinan dan diraktur/tris Madrasah. Yang mana program pengembangan tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap kompetensi guru pengabdian guru.⁹³

f. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian kerja di Madrasah Al-Iman ini merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Penilaian kerja di Madrasah Al-Iman itu penting artinya bukan hanya untuk kepentingan Madrasah semata, akan tetapi untuk kepentingan guru itu sendiri. Penilaian kerja merupakan suatu

⁹³ Menejemen SDM Madrasah, observasi , Ponorogo, 10 Maret 2020.

sistem yang dilakukasn secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja dapat menunjukkan hasil prestasi yang di dapat oleh pekerja tersebut secara rutin dan teratur untuk memberikan manfaat kompensasi dan pengembangan karier guru. Penilaian kinerja memiliki berbagai tujuan misalnya memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karier, kebutuhan latihan dan pengebangan, penyesuaian kompensasi, dll.

Penilaian pretasi kerja merupakan salah satu faktor kunci mengembangkan suatu organisasi atau suatu Madrasah secara efektif dan efisien. Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja berarti suatu organisasi atau Madrasah telah memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik. Penilaian prestasi kerja secara individual akan sangat bermanfaat bagi

kemajuan organisasi atau Madrasah secara keseluruhan.⁹⁴

Penilaian kerja sangatlah penting untuk dilakukan dikarenakan tanpa adanya penilaian di Madrasah Al-Iman, Madrasah tidak bisa melihat hasil dari program yang telah diterapkan untuk para guru mereka. Proses penilaian ini terjadi secara individu (perorangan) ataupun kelompok (bagian kerja terkait) untuk melihat hasil penerapan program. Proses penilaian individu dan kelompok dilakukan oleh pimpinan, direktur/tris dan guru senior untuk melihat etos kerja dan sumbangsih yang setiap individu lakukan di Madrasah. Setelah proses penilaian terjadi maka terlihatlah hasil yang di dapat jikalau ada kekurangan dan kesalahan maka dilakukan

⁹⁴ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 10 Maret 2020.

evaluasi guna memberikan solusi dan mencari sebab kesalahan itu terjadi.⁹⁵

Dari proses penerapan manajemen sumber daya manusia yang diperuntukan madrasah guna meningkatkan kopetesnsi guru berjalan sesuai dengan target. Walaupun ada beberapa kendala namun masih bisa di selesaikan dengan bebagai macam usaha yang dilakukan madrasah.

B. Analisis Data

Keberhasilan dan kesuksesan Madrasah dalam melaksanakan programnya untuk meningkatkan kompetensi pengabdian guru dipengaruhi oleh keterampilan madrasah mengelola manajemen untuk guru mereka. Keterampilan manajemen tersebut meliputi perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organization*), pengarahan (*actualing*), dan pengawasan (*controlling*).

⁹⁵ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 10 Maret 2020.

Keterampilan yang dimiliki madrasah menentukan bagaimana hasil dari upaya yang mereka berikan.⁹⁶

a. Perencanaan

Dalam proses perencanaan Madrasah Al-Iman tidak asal merencanakan tapi juga menentukan suatu tujuan yang ingin mereka capai. Selain merancang suatu tujuan program maka madrasah juga merancang program-program yang akan digunakan untuk meningkatkan kompetensi padaguru pengabdian yang mereka miliki. Selain itu juga menentukan rancangan penempatan jadwal pembelajaran setiap guru yang ada sesuai dengan kemampuan mereka dan memberi kan pos tempat mereka nanti bertugas. Dalam hal ini diterangkan bahwasanya madrasah benar benar melakukan perencanaan yang matang guna mempersiapkan rencananya untuk mencapai tujuan yang Madrasah inginkan.

⁹⁶ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 12 Pebruari 2020.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah hal yang sangat penting dan perlu untuk dilakukan. Madrasah Al-Iman memusatkan pengorganisasian mutu pengajaran dan pembelajaran di kantor KMI sebagai poros ataupun pusat koordinasi manajemen keguruan yang ada. Selain hal itu guna dari kantor KMI adalah untuk membentuk panitia penanggungjawab program yang akan di berikan kepada guru pengabdian khususnya. Setelah pembentukan panitia maka nanti akan dibagikan tugas dan proses pengarahan-pengarahan apa saja yang akan di berikan kepada setiap guru pengabdian oleh panitia yang telah di bentuk.

Dalam proses pengorganisasian yang dilaksanakan Madrasah terlihat rapi dan bagus. Namun dalam hal ini tim panitia yang di bentuk kurang bergerak secara optimal dikarenakan masih aada beberapa guru yang terkadang lalai dengan amanah yang di berikan sebagai panita untuk

melaksanakan program yang telah ditentukan. Sehingga menjadikan kemaksimalan hasil sedikit berkurang selain itu terkadang juga beberapa dewan guru yang di beri amanah memiliki tugas lain (memiliki tugas lebih dari tiga untuk di kerjakan) sehingga fokus amanah dalam mengerjakan tugas berkurang.

c. Pengarahan

Setelah terbentuknya panitia yang di bentuk oleh kantor KMI maka mulailah proses pengarahan dan perjalanan program tersebut. Proses pengarahan ini dilakukan untuk memantapkan dan mematangkan para guru pengabdian guna mempersiapkan proses pengajaran mereka terhadap peserta didik. Agar tidak mengajarkan ilmu yang salah ataupun cara mengajar yang salah dan di praktikkan kepada peserta didiknya nanti.

Dalam proses pengarahan semua berjalan dengan baik di setiap programnya. Dikarenakan memang program tersebut sudah menjadi sebagian *sunnah muakad* yang di laksanakan oleh Madrasah.

d. Pengawasan

Proses pengawasan adalah proses penting dalam upaya madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru pengabdian. Dikarenakan apabila dewan pengawas (staff KMI) mengendorkan pengawasan mereka terhadap hasil dari program yang telah mereka sampaikan. Maka akan terjadi pengendoran dan turunnya kualitas proses pembelajaran yang terjadi. Maka gunanya pengawasan disini adalah sebagai pemantau untuk menjamin dari hasil dan proses penerapan dari setiap program yang dilaksanakan untuk peningkatan kompetensi guru pengabdian.

Proses pengawasan ini langsung di pantau oleh pimpinan dan direktur/ris madrasah sehingga segalahal akan langsung menghasilkan hasil yang terbaik. Jikalau ada hasil yang kurang memuaskan maka para pimpinan ataupun direktur/tris langsung menegur pihak KMI sebagai roda penggerak manajemen pengaplikasian setiap program yang

dilaksanakan untuk peningkatan kompetensi guru pengabdian yang dimiliki oleh madrasah.⁹⁷

Manajemen merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan penelitiannya pada pengaturan peranan SDM dalam kegiatan suatu organisasi. Karena pentingnya peran SD dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi, pengelola SDM harus memperhatikan beberapa aspek, seperti aspek *Staffing*, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya.⁹⁸

Seperti halnya yang dikatakan Direktris KMI dalam wawancara:

Dalam proses pengaplikasiannya manajemen di KMI ini sengaja di berikan kepada guru pengabdian sebagai stimulus (motivasi) merka untuk berkembang dan mengembangkan segala potensi yang mereka miliki. Madrasah juga memberikan pelatihan khusus untuk meningkatkan kompetensi para guru pengabdian

⁹⁷ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 12 Maret 2020.

⁹⁸ Yeti Haryati, Menejemen Sumber Daya Pendidikan (Bandung: .CV. Pustaka Setia, 2014), 56.

dan itu sudah menjadi sunnah Madrasah dan wajib di ikuti hingga akhir oleh para guru pengabdian. Dan program ini selalu ada pada setiap tahunnya dan terus berjalan dan di pantau setiap minggunya bagaimana hasil dari proses pengembangan para guru dari program yang diberikan.⁹⁹

C. Sintesis

Menurut Peneliti proses penerapan manajemen sumber daya manusia dalam Madrasah Al-Iman ini berjalan sesuai dengan standar manajemen yang ada. Seperti halnya dari paparan data yang telah di dapat peneliti untuk membuktikan bahwasanya madrasah memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang Madrasah miliki Madrasah berusaha memaksimalkan segala potensi para guru pengabdian dengan berbagai macam upaya yang dilakukannya.

⁹⁹ Saiyyah Umma Taqwa, *wawancara*, Ponorogo, 26 Pebruari 2020.

BAB V

Hasil Dari Upaya Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Guru Pengabdian Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Diterapkan

A. Diskripsi Data

a. Hasil Program Akhir Tahun Kelas Enam KMI

Kelas enam KMI adalah kelas tertinggi yang ada di Madrasah Al-Iman yang setara dengan kelas 3 SMA sedrajat. Yang mana mereka di akhir semester di berikan program khusus untuk membekali keilmuan mereka nantinya ketika turun di lembaga pendidikan, masyarakat dan negara. Program tersebut berlangsung selama kurang lebih 5-6 bulan dengan berbagaimacam program.

Untuk penerapan hasil program kelas enam KMI di Madrasah Al-Iman ini berjalan dengan lancar. Dan memiliki hasil yang memuaskan untuk nantinya dijadikan bekal ilmu mereka. Semua program berjalan lancar dan baik sesuai tujuan diadakkannya berbagai macam program

tersebut. Seperti halnya program yang di gadang-gadang sebagai peng upgrade pengalaman dan pengetahuan keguruan yaitu *Amaliyau At-Tadris* yang mana program ini di adakan untuk mencetak kader guru profesional nantinya.¹⁰⁰

b. Program Pengarahan dan Pendalaman Materi

Selain program untuk mempersiapkan calon guru profesional Madrasah Al-Iman juga memngadakan program-program lain sebagai upaya pendalaman dan pementapan seorang guru. Yang setiap harinya bertugas untuk mengajar di Madrasah Al-Iman ini.

Beberapa program pendalaman dan pengarahan misalnya :

1. Program Pendalaman Materi

Program pendalaman materi diberikan kepada guru pengabdian baru untuk

¹⁰⁰ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 13 Maret 2020.

menambah wawasan para guru pengabdian baru tentang proses pembelajaran dan pengajaran di dalam kelas. Program ini bertujuan untuk memahami tatacara mengajar untuk setiap matapelajaran. Karena setiap matapelajaran membutuhkan cara yang berbeda pula untuk menyampaikannya. Terlebih lagi pelajaran Pondok Pesantren yang bermacam-macam jenisnya.

Selain pendalaman materi juga program ini mengarahkan tata cara bagaimana proses pembelajaran terjadi dan permasalahan yang ada di dalamnya. Selain itu juga menegaskan kembali tata cara menjadi guru yang profesional yang dapat dijadikan panutan oleh para murid.

Hasil yang di dapat selama diadakannya program ini berjalan menghasilkan perjalanan pembelajaran yang baik dan disiplin dan sesuai yang di harapkan. Dan hasil yang di rasakan oleh para guru pengabdian menambah wawasan dan pengetahuan merka tentang proses pengajaran di dalam kelas.

2. Program Pengarahan Ujian Tulis dan Lisan

Selain program pengarahan dan pendalaman materi juga ada program pengarahan ujian tulis dan lisan. Program ini dilaksanakan disetiap semester sebelum diadakannya proses ujian ataupun evaluasi. Program ini wajib diikuti oleh seluruh dewan guru yang mengajar di

Madrasah Al-Iman baik guru luar maupun guru dalam, baik guru muda maupun guru senior.

Program ini bertujuan menjaga kualitas proses evaluasi para murid untuk setiap semesternya, dan menjaga hasil dari evaluasi semester para murid. Selain itu juga untuk mengingakan para dewan guru tatacara menjadi penguji dan memberikan soal ujian/ evaluasi pada murid.

Dengan berjalannya program ini menghasilkan kedisiplinan untuk membuat soal dengan baik dan benar tepat waktu, menjadi penguji dan pengawas yang sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. Menjaga kualitas dan hasil belajar urid selama semester ini dan

mengevaluasi hasil pembelajaran murid sehingga mendapatkan hasil bagaimana proses pengajaran dan pembelajaran yang terjadi di Madrasah ini berjalan dengan baik dan benar.

3. Seminar dan Sosialisasi

Program seminar dan sosialisasi diadakan untuk memberdayakan guru agar para guru lebih memahami tugas dan kewajiban mereka sebagai pengajar yang berada di Madrasah Al-Iman ini. Misalnya sosialisasi KKM dari Kementerian Agama, seminar keguruan, seminar organisasi, dll.

Sebagaiman program yang telah diadakan menghasilkan beberapa probelma yang terjadi pada guru-guru yang mengajar.

Problema dan tatacara pengajaran dan pembelajaran terhadap murid, proses persiapan pengajaran, dll. Segala hal itu terjawab dalam program yang di tentukan Madrasah. Guna tercapainya pertanyaan-pertanyaan yang masih ada dalam pikiran dewan guru untuk disampaikan dan di carikan pemecahan problem permasalahan yang terjadi.

4. Kumpul mingguan

Kumpul mingguan atau rapat mingguan diadakan seminggu sekali di Madrasah Al-Iman ini. Bertujuan untuk meluruskan dan merapatkan barisan, memberi evaluasi atau hasil evaluasi, memberi penugasan baru,

menyelesaikan problematika yang terjadi di madrasah, dll.

Dengan adanya program ini menghasilkan keeratan silaturahmi antara dewan guru. Memperkuat kepompakan para dewan guru dan kekeluargaan antar dewan guru.

Dengan berjalannya program ini pimpinan dan direktur/tris Madrasah dapat memantau perkembangan pondok selama 1 minggu dan melihat hasil evaluasi dan program kerja yang dilaksanakan para dewan guru.¹⁰¹

c. Pemberdayaan Media Pembelajaran

Media pembelajaran sangatlah penting untuk para dewan guru. Secara sadar Madrasah berupaya untuk

¹⁰¹ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 13 Maret 2020.

memberikan fasilitas dan pengarahan untuk meningkatkan kualitas media pembelajaran yang diperlukan para dewan guru. Media pembelajaran yang diadakan guna membantu dan menyokong para dewan guru.

Madrasah Al-Iman menyediakan bermacam media pembelajaran mulai dari perpustakaan, bahan ajar (buku-buku materi), leb komputer, wifi pada setiap gedung kantor, dan masih banyak lagi. Media ini sengaja di siapkan untuk para dewan guru yang mengajar di Madrasah Al-Iman ini agar memaksimalkan proses pembelajaran di kelas nantinya.

Khususnya untuk guru pengabdian program ini di lakukan agar mereka lebih membuka wawasan dunia luar dan ilmu baru yang belum pernah mereka dapat. Karena mungkin selama ini mereka terkunci dalam asrama dan kurangnya

pengalaman dengan media internet dan media teknologi informasi dan komunikasi selama ini. Karena sekarang adalah zaman modren mau tidak mau Madrasah juga turut serta meng upgrade media pembelajaran sesuai kebutuhan pada zamannya.¹⁰²

B. Analisis Data

Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, prilaku, dan ketrampilan yang wajib dan harus ada dalam seorang guru untuk tercapainya pembelajadan dan pendidikan sesuai dengan apa yang di targetkan. Maka Madrasah Al-Iman mengusakan seluruh kemampuannya untuk meningkatkan kompetensi guru agar mencetak guru-guru yang profesional nantinya. Berikut ini adalah beberapa hasil penerapan kompetensi yang

¹⁰² Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 13 Maret 2020.

telah berjalan dan di terapkan oleh Madrasah Al-Iman :

a. Hasil Penerapan Kompetensi Pedagogik

Dalam proses penerapan kompetensi pedagogik untuk guru pengabdian yang berada di dalam Madrasah Al-Iman ini dilaksanakan secara perlahan namun pasti. Dari yang paling pertama adalah penguasaan karakteristik peserta didik, semua guru pengabdian diharuskan belajar bagaimana mengayomi sekan menjadi orang tua kedua para murid tersebut. Setiap guru harus mengetahui setiap permasalahan murid-murid mereka dan belajar untuk menyelesaikannya. Mungkin dari upaya penerapan kompetensi pedagogik ini memiliki beberapa masalah yang diantaranya adalah para guru muda (pengabdian awal) masih belum memiliki sifat kedewasaan di dalam diri mereka yang mengakibatkan kurangnya kepedulian para guru baru tersebut terhadap beberapa masalah santri. Namun untuk hal tersebut Madrasah Al-Iman berusaha mencari

solusi yang terbaik untuk mengatasinya misalnya teguran ataupun evaluasi individu.

Sedangkan untuk penguasaan teori pembelajaran seluruh dewan guru bisa dikontrol dan di lihat hasilnya dari para siswa yang di ajar oleh guru terkait. Dengan cara melihat catatan atau menanyakan langsung bagaimana proses pembelajaran yang terjadi dengan guru terkait sehingga menemukan hasil. Selain itu dengan melihat *I'dad Tadris* (RPP) guru, apakah setiap mengajar guru tersebut menyiapkan RPP atau tidak jika tidak bisa di pastikan bahwasnya guru pengabdian tersebut mengajar dengan asal-asalan dikarenakan guru tersebut melakukan pembelajaran tanpa persiapan. Dengan kontrol seperti ini menjadikan terjaganya kualitas penguasaan teori pebelajaran.¹⁰³

b. Hasil Penerapan Kompetensi Kepribadian

¹⁰³ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 12 Maret 2020.

Kompetensi kepribadaan sangatlah penting bagi seorang guru karena dijadikan dasar kewibawaan seorang gguru agar nantinya guru tersebut bisa dijadikan panutan oleh murid-muridnya. Guru tidak hanya harus ahli dalam mengajar namun juga harus kepribadian yang baik. Di Madrasah Al-Iman ini sangat menjunjung tinggi norma agama karena memang pada dasarnya Madrasah ini adalah pondok pesantren. Pimpinan Madrasah sangat memperhatikan kompetensi kepribadian guru apalagi yang berhubungan dengan norma agama. Beliau menerapkan absensi sholat berjamaah agar mengetahui guru yang manakah yang paling jarang datang ke masjid untuk solat jamaah, kemudian di berikan teguran dan evaluasi secara pribadi oleh beliau.

Akhlak yang mulia dan berwibawa adalah suatu hal yang menjadi tolak ukur guru agar bisa atau tidaknya menjadi panutan seorang urid. Jika seorang guru tidak memiliki kompetensi kepribadian ini maka dia tidak bisa d sebut

seorang guru karena pada dasarnya guru adalah seseorang yang di tiru oleh murid-muridnya. *Akhlak* mulia sudah di terapkan semenjak para guru pengabdian menjadi murid di Madrasah ini karena Madrasah ini berlatarbelakang pesantren maka segala hal tentang norma agama dan akhlak pasti di ajarkan kapanpun dan di manapun. Dan dari hasil penerapan yang dilakan Madrasah masih bisa menjaga setiap kompetensi kepribadian setiap guru yang ada di Madrasah ini termasuk guru pengabdian.¹⁰⁴

c. Hasil Penerapan Kompetensi Sosial

Kemampuan komunikasi guru terhadap masyarakat, peserta didik, dan guru,orang tua/wali murid sangat mempengaruhi seorang guru. Karena hal tersebut masuk dalam kompetensi sosial guru yang menjadikan guru tersebut bisa menempatkan bagaimana dia berkomunikasi dengan baik dengan berbagai orang agar tidak

¹⁰⁴ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 12 Maret 2020.

menyinggung seseorang. Memperdulikan setiap murid adalah tugas seorang guru termasuk juga guru pengabdian karena mempedulikan dan memperhatikan setiap murid adalah tugas seorang guru.

Setiap guru di Madrasah Al-Iman diberikan tugas untuk menyelesaikan masalah setiap murid yang mereka ajar. Mulai dari permasalahan pembelajaran di kelas, permasalahan pribadi murid, permasalahan dengan teman sejawat, dll. Karena secara tidak langsung permasalahan tersebut akan mempengaruhi murid karena akan menjadi beban pikiran. Semua guru melaksanakan tugas tersebut namun adakalanya beberapa guru pengabdian yang notabane masih dikatakan muda ataupun remaja masih kurang memiliki rasa perhatian lebih terhadap murid mereka karena mungkin mereka belum semuanya menjajaki masa kedewasaan dalam diri. Secara tidak langsung ini menjadi tugas Madrasah untuk menertibkan guru yang belum memiliki perhatian

lebih dengan melakukan pendekatan dan pemahaman terhadap guru tersebut.¹⁰⁵

d. Hasil Penerapan Kompetensi guru pengabdian

Kopetensi profesional adalah kunci pokok kemampuan seorang guru untuk menguasai seluruh materi pembelajaran yang diampunya yang sesuai Standar Nasional Pendidikan. Madrasah Al-Iman sangat menekankan tentang profesionalitas mereka saat mengajar maupun segala aspek yang yang berkaitan dengan pengajaran. Misalnya dalam standar dasar kompetensi standar kompetensi matapelajaran yang di ampu. Meliputi seberapa banyak dalam minngu ini seorang guru tersebut menyelesaikan materi ajarnya, seberapa sering guru tersebut meninggalkan kelas maupun telat dalam masuk kelas, dan bagaimana persiapan bahan ajar yang akan disapaikanya nanti.

¹⁰⁵ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 12 Maret 2020.

Dengan penerapan standar profesional ini maka Madrasah berhasil menciptakan suasana pengajaran dan pembelajaran secara kondusif terhadap guru-guru yang ada di dalamnya. Walaupun memang terkadang ada permasalahan yang terjadi namun Madrasah berhasil menyelesaikannya dengan efektif. Misalnya kurang fahamnya guru pengabdian tentang persiapan bahan ajar para guru senior menyiapkan diri untuk membantu guru pengabdian untuk membetulkan dan mengajri membuat dan menyiapkan bahan ajar secara baik dan benar.¹⁰⁶

C. Sintesis

Menurut peneliti Madrasah memiliki upaya untuk meningkatkan kompetensi guru pengabdian merka terlihat sangat jelas dari usaha yang di berikan madrasah sesuai dengan paparan datayang dikumpulkan oleh peneliti. Proses

¹⁰⁶ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 12 Maret 2020.

peningkatan kompetensi ini bahkan menjadi hal yang wajib dilakukan dan dilaksanakan Madrasah dikarenakan sebagai modal awal untuk menutu tujuan yang Madrasah inginkan. Dengan berbagai cara pun dilakukan untuk meningkatkan kompetensi para guru pengabdian yang mereka miliki.

BAB VI

Proses Evaluasi dari Hasil Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Pengabdian

A. Diskripsi Data

a. Proses dan Tujuan Evaluasi yang Dilakukan Madrasah

Evaluasi adalah proses sederhana memberikan/menetapkan nilai kepada tujuan, kegiatan, keputusan, unjuk-kerja, proses, orang, objek, dan masih banyak lagi. Dan dapat diartikan evaluasi secara umum dapat diartikan sebagai proses sistematis untuk menunjukkan nilai suatu(tujuan, kegiatan, keputusan, unjuk-kerja, proses, orang, objek, dan yang lain) berdasarkan kriteria tertentu dari penilaian. Untuk menentukan nilai di Madrasah Al-Iman ini dengan cara membandingkan dengan kriteria, evaluator dapat langsung membandingkan dengan kriteria namun dapat pula melakukan

pengukuran terhadap sesuatu yang di evaluasi kemudian baru membandingkan dengan kriteria. Dengan begitu evaluasi tidak selalu dengan melalui proses mengukur (pengukuran) baru melakukan proses penilaian tetapi dapat pula evaluasi langsung penilaian saja.

Evaluasi kinerja Tenaga Keguruan dilakukan demi menjaga kualitas Tenaga Keguruan. Dengan adanya evaluasi kinerja, setiap Tenaga Keguruan akan memiliki pedoman sebagai tolak ukur kinerja mereka dimasa yang akan datang. Setiap Tenaga Keguruan tentu memerlukan umpan balik atas kinerja mereka, hal ini dapat menjadi pedoman bagi kinerja mereka kedepannya, oleh karena itu dibutuhkan pedoman penilaian yang menggambarkan kinerja personil. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah Tenaga Keguruan yang ada telah memenuhi standar yang dikehendaki oleh lembaga pendidikan, baik

dilihat dari kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja Tenaga Keguruan ini merupakan refleksi dari perkembangan lembaga pendidikan.¹⁰⁷

b. Proses Evaluasi yang Diterapkan Madrasah

Dalam pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja Tenaga Keguruan hendaknya berorientasi pada tujuan, dengan memperhatikan kriteria-kriteria evaluasi yang telah ditetapkan. Pelaksanaan evaluasi juga didasarkan pada program evaluasi yang direncanakan. Dalam prosedur evaluasi terdiri dari lima tahapan yaitu diantaranya penyusunan rancangan (desain), penyusunan instrumen, pengumpulan data, analisis data, dan laporan evaluasi pembelajaran. Hal berikut akan di paparkan sesuai penerapan yang dilakukan oleh Madrasah Al-Iman

¹⁰⁷ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 13 Maret 2020.

terhadap upaya peningkatan kompetensi guru pengabdian guru pengabdian sebagai berikut:

1) Penyusunan rancangan

Secara garis besar Madrasah melakukan evaluasi terhadap kompetensi guru pengabdian guru yang berisi tentang program terkait seperti program kelas 6 KMI, seminar, persiapan pembelajaran, poses pembelajaran, pemanfaatan media pembelajaran, dan sumbangsih yang dilakukan untuk Madrasah. Untuk memperjelas penyusunan rancangan evaluasi pembelajaran di Madrasah Al-Iman akan di uraikan secara singkat tiap-tiap langkahnya :

1. Merumuskan latar belakang atau tujuan evaluasi diadakan agar memiliki landasan untuk mengevaluasi.

2. Mengumpulkan dan merumuskan permasalahan yang ada dan mencari sumber masalah dan penyebabnya secara detail.
3. Melakukan evaluasi secara langsung dan mengumpulkan bukti yang berada di lapangan.
4. Mengumpulkan populasi dan sampel dari suatu problematika yang ada yang di dapat dari sumber data.
5. Menyusun instrumen evaluasi yang telah di dapat dari sumber data.
6. Menarik kesimpulan dengan analisis data untuk mengetahui problematika yang terjadi.
7. Mencari pemecahan masalah dan solusi terbaik untuk menghindari risiko yang paling buruk.

8. Menindak lanjuti hasil evaluasi.¹⁰⁸

2) Penyusunan Instrumen

Setelah Madrasah menyusun rancangan evaluasinya Madrasah mulai merumuskan instrument evaluasinya. Mulailah Madrasah merumuskan tujuan apa mengadakan evaluasi, membuat rancangan variabel rencana untuk mengevaluasi, melakukan evaluasi langsung ataupun secara tidak langsung, dan menetapkan hasil evaluasi. Langkah Madrasah untuk menyusun instrumen evaluasi sebaikai berikut :

1. Perumusan tujuan evaluasi agar tercapainya tujuan tersebut sesuai dengan proses penyusunan instrumen nantinya.

¹⁰⁸ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 13 Maret 2020.

2. Membuat rumusan tentang suatu variabel untuk mendapatkan instrumen yang cocok dengan variabel yang berkaitan.
3. Membuat pertanyaan untuk evaluasi untuk perihal terkait
4. Mengoreksi ulang instrumen sebelum digunakan dan memastikan tepat sasaran dan tujuan dibuatnya instrumen.

Misalnya pihak Madrasah akan mengevaluasi proses pembelajaran guru pengabdian di kelas yang mereka ajar. Bertujuan untuk melihat seberapa banyak silabus yang sudah di laksanakan dalam pembelajaran dan ilmu yang di terima para murid. Setelah itu menentukan instrumen untuk permasalahan yang terjadi dan mengecek ulang sebelum di gunakan. Kemudian

menentukan cara penevaluasiannya misal menanya kepada guru dan murid bersangkutan, melihat dan mengecek materi ajar yang di sampaikan, melihat catatan murid, dll. Kemudian mengevaluasi secara langsung dan tidak langsung setelah itu merumuskan hasil evaluasi yang di terapkan.¹⁰⁹

3) Pengumpulan Data

Setelah instrumen evaluasi siap maka langkah selanjutnya adalah pengumpulan data. Proses pengumpulan data langsung mendatangi sumber data untuk mengumpulkan informasi entah itu dengan wawancara, observasi dan kuisioner.

Namun di Madrasah Al-Iman ini kebanyakan pengumpulan data hasil

¹⁰⁹ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 13 Maret 2020.

evaluasi guru kebanyakan dilakukan secara observasi dan wawancara. Sedangkan untuk kuisioner jarang dilakukan karena kuisioner biasanya dilakukan untuk murid.¹¹⁰

4) Analisis Data

Data atau informasi yang sudah dikumpulkan selanjutnya di olah dan di analisis (di ambil kesimpulannya). Setelah itu data akan diolah dan mendapatkan hasil yang mana hasil tersebut merujuk dalam suatu keadaan. Keadaan dalam baiknya atau buruknya suatu hal yang di evaluasi.¹¹¹

5) Penyusunan Laporan

Setelah menemukan hasil dari analisis data, Madrasah melakukan penyusunan

¹¹⁰ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 13 Maret 2020.

¹¹¹ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 13 Maret 2020.

dan hasil analisis dalam suatu laporan. Yang mana nantinya di sampaikan kepada suatu kelompok atau individu, untuk menyampaikan tentang tujuan evaluasi yang diadakan, proses evaluasi, hasil evaluasi, dan bagaimana tindak lanjutnya kedepan nanti. Di Madrasah Al-Iman ini biasanya penyampaian evaluasi di sampaikan pada kumpul mingguan dan individu atau kelompok yang terkait.¹¹²

c. Evaluasi Madrasah dalam Penerapan Program Terkait

Madrasah Al-Iman memiliki begitu banyak program dan kurikulum untuk mempersiapkan calon-calon guru yang profesional. Dari berbagai macam program yang dilaksanakan haruslah memiliki suatu program akhir yaitu evaluasi

¹¹² Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 13 Maret 2020.

program. Agar mengetahui hasil dari program-program yang telah di jalankan selama ini. Apakah program yang diterapkan dapat berjalan dengan baik ataupun kurang baik dan bagaimana tindaklanjut kedepannya.

Proses evaluasi dalam setiap program memang berbeda-beda ada yang melalui evaluasi mandiri, kelompok, dan individu. Evaluasi mandiri meliputi bagaimana Madrasah mengajarkan kepada guru-guru mereka khususnya guru pengabdian untuk menginstropeksi diri mereka tentang kesalahan dan kekurangan apa yang mereka miliki dan bagaimana mengatasi dan menyelesaikannya. Sedangkan untuk evaluasi kelompok biasanya dalam suatu acara tertentu misalnya kupul minnguan para guru dan kumpul bagian terkait, yang mana nanti akan mengadakan evaluasi secara umum untuk menyampaikan proses maupun hasil dari evaluasi yang telah di terapkan dalam program yang berjalan selama ini. Sedangkan untuk evaluasi individu biasanya

dilakukan untuk guru-guru pengabdian dan guru baru yang mungkin mendapatkan evaluasi khusus dari pimpinan dan direktur/tris.

Hasil dari observasi dan beberapa data dari peneliti tentang evaluasi yang terjadi di Madrasah Al-Iman ini. Mendapatkan beberapa kesimpulan bahwa proses evaluasi yang terjadi kurang terkondisikan dan terorganisasikan dengan baik karena di Madrasah Al-Iman ini memang melaksanakan proses evaluasi. Namun dalam perorganisasian kurang begitu terlihat rapi siapakan badan evaluator yang ada dan siapa sajakah yang bertanggung jawab atas proses evaluasi bahkan untuk proses kontrol tindak lanjut belum terlihat jelas. Namun proses evaluasi di Madrasah Al-Iman ini biasanya dilakukan oleh pimpinan, direktur/tris, dan guru senior namun mereka bellum terbentuk sebagai badan evaluator resmi hasnya terbentuk secara alami, begitu juga tim pengontrol tindak lanjut hasil evaluasi belum terlihat siapa penanggung

jawabnya, untuk selama ini pihak kontrolernya kembali kepada mereka pemberi evaluasi.¹¹³

B. Analisis Data

Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling tidak sedikit dua hal, yaitu:

1. Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
2. Perubahan perilaku tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.¹¹⁴

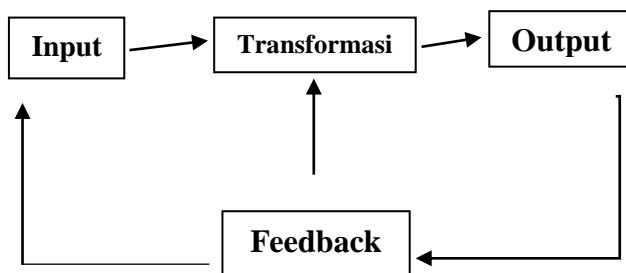
Dalam proses evaluasi pada setiap program peningkatan kompetensi guru pengabdian yang yang

¹¹³ Menejemen SDM Madrasah, *Observasi*, Ponorogo, 13 Maret 2020.

¹¹⁴ Sondang, Menejemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2015), 202.

ada dalam madrasah memiliki kriteria dasar evaluasi pendidikan yang sudah diterapkan dalam kurikulum pendidikan yang berjalan. Dasar evaluasi pendidikan adalah sebuah proses pengumpulan data yang mana, dalam hal apa, dan bagaimana tujuan yang diinginkan telah tercapai, apabila sekiranya belum tercapai, bagian mana dan apa penyebabnya. Lebih lanjut, evaluasi tidak hanya mengukur pencapaian tujuan tujuan program terkait, tetapi juga digunakan sebagai dasar membuat keputusan ada dua istilah yang terkait dalam kegiatan evaluasi yakni (1). Pengukuran (*measurment*) yang merupakan proses membandingkan sesuatu dengan satu ukuran. Pengukuran yang bersifat kuantitatif (banyak-sedikitnya). (2) Penilaian (*evaluation*) adalah mengambil keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran kualitatif (baik-buruknya).

Kegiatan evaluasi meliputi kedua langkah di atas, yakni mengukur dan menilai. Kegiatan evaluasi yang terjadi di Madrasah Al-Iman dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari hasil penelitian ditemukan untuk proses evaluasi program peningkantan kompetensi untuk guru pengabdian ini dilakukan secara individual ataupun kelompok. Proses evaluasi kelompok biasanya terjadi pada kupul mingguan yang di pimpin oleh pimpinan pondok dan di ikuti oleh direktris, kepala yayasan, kepala Madrasah aliyah dan tsanawiyah, guru senior dan guru baru. Sedangkan evaluasi individu memanggil guru yang bersangkutan untuk menghadap kepada pipinan ataupun direktis sebagai proses evaluasi individu.

Setelah memberikan evaluasi kami terus memantau perkembangannya, apakah evaluasi yang di sampaikan dilaksanakan.

Dan pada hakikatnya evaluasi tahunan yang terjadi dalam pondok ini ada tetapi dimasukkan dalam proses musyawarah besar yang terjadi setahun sekali seperti yang tertera dalam jadwal program kelas enam KMI. Proses evaluasi program peningkatan kompetensi untuk guru pengabdian ini disebut MUBES (Musyawarah Besar) yang mana seluruh dewan guru senior dan beberapa ketua bagian penggerak sistem pondok pesantren berkumpul menjadi satu, menjadikan perkumpulan musyawarah yang dipimpin oleh pembesar pondok dan membahas segala hal tentang langkah ke depan dalam setahun yang telah terlewati maupun setahun yang akan datang. Dan evaluasi setengah tahun biasanya dilakukan pada saat laporan pertanggungjawaban panitia ujian setiap semesternya hasilnya adalah penilaian terhadap mutu pendidikan yang telah dilaksanakan dalam setengah tahun ini atau satu semester ini,

bagaimanakah proses perkembangan nilai anak-anak didik selama setengah tahun ini dan proses pemaksimalan pembelajaran terhadap anak-anak didik yang butuh perhatian ekstra ataupun proses pengajaran guru yang masih belum sempurna.¹¹⁵

Berdasarkan hasil data yang diperoleh Madrasah Al-Iman Melakukan proses evaluasi secara baik dan benar. Dalam setiap programnya yang didukung oleh pimpinan pondok, ustadz/dzah senior, dan seluruh siswa/ santri yang mengikuti proses evaluasi. Dari proses evaluasi tahunan, setengah tahun/ satu semester, bulanan, mingguan dan setiap akhir program. Dan khususnya proses evaluasi yang terdapat pada program peningkatan kompetensi guru pengabdian yang dilaksanakan di pondok pesantren ini, semuanya memiliki tahap, proses, tujuan dan hasil yang kita inginkan.¹¹⁶

¹¹⁵ Proses Evaluasi, *dokumentasi*, Ponorogo, 13 April 2020.

¹¹⁶ Saiyyah Umma Taqwa, wawancara, Ponorogo, 13 April 2020.

C. Sintesis

Menurut peneliti proses evaluasi yang terjadi di Madrasah Al-Iman ini terjadi dengan baik dengan proses kontrol hasil yang ketat. Namun dalam beberapahal kadang terjadi kurangnya kurangnya tidak lannjut dari pihak terkait yang menjadikan pihak evaluator bekerja lebih dan terus mengulang-gulang intruksi agar proses evaluasi berjalan dengan baik.

BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Proses penerapan manajemen Madrasah guna meningkatkan kompetensi guru pengabdian dilakukan secara rapi dan teratur. Berikut ini adalah program yang dikhususkan guru-guru pengabdian, program-program tersebut meliputi:
 - a. Pendalaman Materi.
 - b. *Taftisul I'dadu At-Tadris* (Pengecekan RPP).
 - c. Seminar Keguruan.
 - d. Pengarahan Kepanitiaan.
 - e. Sosialisasi Kurikulum.
 - f. Evaluasi Pembelajaran.
 - g. Rapat Mingguan, dll.

Proses penerapan setiap program tertata dan berjalan dengan baik melalui kontroling dan

pengawasan langsung oleh pimpinan dan direktur/tris. Yang mana setiap program yang diterapkan saling mendukung dan menguatkan antara satu dan yang lain. Proses pelaksanaan dan pembelajaran yang diadakan sebagai bukti berjalannya manajemen dan upaya Madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru pengabdian yang mereka miliki. Dalam berbagai upaya yang madrasah lakukan untuk menghasilkan alumni yang baik dan mumpuni dalam berbagai bidang dan aspek.

2. Upaya yang dilakukan Madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru melalui penerapan manajemen sumber daya manusia untuk guru pengabdian meliputi peningkatan dalam bidang kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian yang di berikan kepada guru pengabdian dan dilaksanakan Madrasah dengan teliti dan rapi sesuai dengan

standar manajemen yang berlaku. Melalui manajemen kantor KMI sebagai pusat dari pengontrol program. Semua program berjalan dengan baik, walaupun ada beberapa kendala namun masih bisa di selesaikan dengan berbagai macam usaha yang dilakukan madrasah. Dan untuk proses perjalanan dan penerapan sumber daya manusia sudah sesuai dengan ketentuan standar untuk meningkatkan standar kompetensi profesional guru.

3. Untuk hasil peningkatan kompetensi guru pengabdian yang di terapkan di Madrasah Al-Iman berjalan dengan baik untuk setiap halnya meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Setiap kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang untuk meningkatkan hasil dari kualitas lulusan madrasah. Walaupun berjalan dengan baik namun Madrasah mendapati beberapa kekurangan dalam hasil yang di terima.

Mungkin dikarenakan kurangnya kepedulian beberapa guru akan program peningkatan kompetensi yang diadakan Madrasah selama ini.

4. Proses evaluasi dari hasil upaya peningkatan kompetensi guru pengabdian yang ada di Madrasah Al-Iman berjalan dengan baik dari mulai tahapan pertama hingga tahapan akhir. Sehingga Madrasah Al-Iman bisa menemukan akar dari setiap probelamtika yang ada dan secara cepat dan tanggap mengatasi setiap masalah tersebut dengan solusi yang tepat guna dalam proses peningkatan kompetensi terhadap guru pengabdian.

Namun di samping itu proses evaluasi yang berjalan belum memiliki suatu organisasi yang memang diperuntukkan untuk mengevaluasi setiap program kompetensi para guru, dan juga Madrasah sering meberikan evaluasi yang tepat akan tetapi tindak lanjut dari hasil evaluasi berjalan sedikit lambat dikarenakan

minimnya respon dari guru. Mungkin dikarenakan hasil proses evaluasi membutuhkan waktu untuk mengubah sesuai saran dari evaluator.

B. Saran

1. Dari hasil penelitian proses manajemen yang ada di Madrasah Al-Iman memiliki banyak kurikulum yang mendukung sebagai pilihan murid-murid mereka untuk menemukan bakat mereka dan kemampuan mereka. Dengan banyaknya kurikulum yang ada maka semakin banyak yang diterima murid. Jika sesuatu banyak di berikan maka akan mengurangi fokus dan pemahaman dalam suatu hal. Maka akan susah mendapatkan anggapan profesional, karena profesional hanya didapat dari seseorang yang benar-benar faham dan tahu akan suatu hal atau bidang. Orang dari luar Madrasah akan beranggapan tentang

fokus kurikulum yang ada tidak stabil. Jika Madrasah mengatakan dia profesional dalam hal KMI maka kurikulum yang lain hanya akan dianggap formalitas saja begitupun berlaku sebaliknya. Maka daripada itu Madrasah harus benar-benar membuktikan akan keprofesionalannya dalam berbagai macam kurikulum yang ada.

2. Dari proses upaya Madrasah meningkatkan kompetensi yang di sesuaikan dengan manajemen sumber daya manusia berjalan dengan baik. Namun dalam beberapa hal seorang guru menerima lebih dari 3 tugas pokok yang terkadang mmengganggu fokus guru tersebut dalam melaksanakan tugas. Dan akhirnya menyebabkan kurangmaksimalnya dalam melaksanakan tugas. Sebaiknya madrasah memiliki kader-kader yang berkompetesn untuk menangani beberapa tugas pokok yang di pegang guru yang memiliki lebih dari 3 tugas pokok agar

meringankan beban guru tersebut dan tercapainya kemaksimalan dalam menyelesaikan tugas.

3. Dari hasil pengelolaan dan peningkatan kompetensi guru pengabdian guru untuk guru pengabdian. Saya rasa Madrasah Al-Iman sudah mengeluarkan dan mengusahakan semaksimal mungkin agar tercapainya tujuan. Namun usaha Madrasah tersebut akan terlihat sia-sia jika guru pengabdian tidak memiliki semangat dan keinginan untuk mengupgrade diri mereka menjadi lebih baik yang dikarenakan kontrol emosi guru pengabdian masih muda. Maka Madrasah Al-Iman memiliki tugas tersendiri untuk mendewasakan para guru pengabdian.
4. Untuk proses evaluasi program yang dilaksanakan berjalan dengan baik dengan hasil yang memuaskan. Dengan sikap tanggap dan cepat Madrasah melirik dan

mengatasi masalah yang ada maka presentasi
gagalnya suatu program berkurang. Namun
untuk Madrasah Al-Iman belum memiliki tim
khusus untuk memantau dan mengevaluasi
segala hal tentang pembelajaran yang terjadi
di Madrasah Al-Iman baik pembelajaran para
murid atau program yang di terapkan.
Sehingga menyebabkan proses tindak lanjut
dari hasil evaluasi kurang maksimal dan
terkesan lambat. Maka dari hal tersebut
Madrasah dianjurkan untuk membentuk tim
evaluator khusus untuk menangani proses
evaluasi yang ada di Madrasah Al-Iman ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afrizal. *Metode Penelitian Kualitatif. Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.

Agama RI, Departemen. *Al-Quran dan Terjemahannya*. Bogor : Unit Percetakan Al-Quran, 2017

Ahmad, Beni. *Metode Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2008.

Ahmadi, Abu. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta. 2005

Anwar, Choirul dalam tesisnya yang berjudul. “*Study Tentang Peningkatan Profesionalitas Madrasah Aliyah Al-Wathuniyah di Semarang*”. . Yogyakarta : Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.

Baharudin, Yusuf. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo: 2015.

Chris, Rowley. *Menejemen Sumber Daya Manusia :TheKey Concepts*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012.

Denzin, Norman . *Sociological Methods* New York: McGraw-Hill

Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016

Haryati, Yeti. *Menejemen Sumber Daya Pendidkan*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2014.

Hidayat, Bachrul. *Mutu Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.

Husen, Taufik. *Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mts Al-Huda Pasutan Mertoyudan Kabupaten Magelang*. Yogyakarta : Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2010.

Jami'iyati, Ukhti. *Kepemimpinan dan Profesionalitas Guru dalam Proses Belajar Mengajar Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kalibang Kulon Progo*. Yogyakarta : Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2005.

Jamil, Suprihatiningrum. *Guru Profesional Pedoman Kerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.

K. Denzin, Norman. *Sociological Methods*. New York: McGraw-Hill, 1978.

Kasmir. *Menejemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada. 2019

Krisbiyanto. *Management Sekolah*. Yogyakarta : Mahameru, 2012.

Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi guru*. Jakarta: Raja Grafindo, 2011.

Lincoln dan Guba, *Effective Evaluation*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers

Lofland, *Analyzing Social Setting: A Guide to Qualitative Observation and Analysis*. Belmont, Cal: Wadsworth Publishing Company

Mansur Muslich. *Sertifikasi Guru menuju Profesionalisme Pendidik* . Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2007.

Menejemen KMI Kulliyatul Mu'alimin Al-Islamiyyah Pondok Pesantren Darussalam Gontor. Ponorogo: Darussslam Press. 2007

Mubarokah, Usnida. *Profesionalisasi Pendidik/Guru*. Pondok Pesantren Al-Iman Ponorogo

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

Prabu Anwar. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Raflika Aditama. 2017

Quinn, Michael. *Qualitative Evaluation Methods* . Beverly Hills: Sage Publications, 1987.

Salinan Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007. STANDAR KUALIFIKASI AKADEMIK DAN KOMPETENSI GURU

Sondang. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2015.

Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Ulum, Miftahul. *Demitologi Profesi Guru*. Ponorogo: Stain Ponorogo Press, 2011.

Usman, Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya, 2005.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Nadzir Mahlazzaman**
NIM : **502180044**
Fakultas : **Pascasarjana**
Jurusan : **Menejemen Pendidikan Islam**
Judul Tesis : **Upaya Madrasah Meningkatkan
Kompetensi Guru Pengabdian
(Studi Kasus Guru Pengabdian di
Pondok Pesantren Al-Iman
Babadan Ponorogo Jawa Timur)**

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 12 Mei 2020

Yang Membuat Pernyataan

NADZIR MAHLAZZAMAN
NIM. 5 0 2 1 8 0 0 4 4



RIWAYAT HIDUP

Nadzir Mahlazzaman, dilahirkan pada tanggal 19 Juli 1994 di Ponorogo. Putra ketiga dari Bapak Irhamni Dahlan. BA (Alm), dan Ibu Ni'amah sekarang di asuh oleh wali Bpk. Drs. KH. Imam Bajuri dan Ibu Dra Hj. Arini Ulfa H. Pendidikan Sekolah Dasar ditamatkannya pada tahun 2007 di SDN Joresan, Mlarak, Ponorogo.

Pendidikan berikutnya dijalani di MTs Al-Islam Joresan, dan ditamatkan pada tahun 2010 dan MA pada tahun 2013 di MA Al-Iman Putra Ngambakan Sukorejo. Setelah itu Ia mengabdikan dirinya untuk Mengajar

selama satu tahun di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ngambakan Sukorejo Ponorogo selama 3 tahun dan melanjutkan pengabdianya di Pondok Pesantren Al-Iman Putri Babadan Ponorogo dengan mukim 24 jam. Dan alhamdulillah sekarang dia meneruskan pengabdianya dan masih berjalan selama 8 tahun ini di Pondok Pesantren Al-Iman.

Pada tahun 2014 ia melanjutkan pendidikannya ke Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo dengan mengambil Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, jurusan Pendidikan Agama Islam dan dan berhasil lulus sarjana S-1 pada tahun 2018

Pada tahun 2018 ia melanjutkan pendidikannya ke Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo dengan mengambil fakultas Pascasarjana, jurusan Manajemen Pendidikan Islam hingga sekarang.