

# TESIS



# MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU GURU AL-QUR'AN DI MADRASAH DINIYAH AL-QUR'AN AL-IHSAN KEPATIHAN PONOROGO



**OLEH :**

**Agus Syaikhoni**

**NIM 502190051**

**PROGRAM MAGISTER PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PONOROGO  
2021**

# MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU GURU AL-QUR'AN DI MADRASAH DINIYAH AL-QUR'AN AL-IHSAN KEPATIHAN PONOROGO

## ABSTRAK

Guru al-Qur'an yang bermutu merupakan SDM yang harus dimiliki oleh Madrasah Diniyah yang menyelenggarakan pembelajaran al-Qur'an. Dalam konteks ini, Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo merupakan lembaga setingkat non formal yang telah menerapkan Manajemen SDM untuk mewujudkan mutu guru al-Qur'an. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang perencanaan mutu, peningkatan mutu, dan evaluasi mutu SDM guru al-Qur'an di Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo. Dengan menggunakan metode kualitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian data dianalisa dengan model interaktif, yaitu pengumpulan data, reduksi data, pemaparan data, dan verifikasi data. Penelitian ini menghasilkan tiga temuan, yaitu: (1) perencanaan mutu SDM guru al-Qur'an di Madrasah Diniyah Al-Ihsan dilakukan dengan penetapan standar mutu guru al-Qur'an secara kualitatif dan kuantitatif, rekrutmen, seleksi, dan penempatan guru al-Qur'an, kemudian penetapan program pembinaan SDM, (2) peningkatan mutu SDM guru al-Qur'an di Madrasah Diniyah Al-Ihsan dilakukan dalam bentuk peningkatan mutu *intensive*, *cooperative*, dan *self directed development* melalui program-program pembinaan SDM guru al-Qur'an, (3) evaluasi mutu guru al-Qur'an di Madrasah Diniyah Al-Ihsan dilakukan dengan model CIPP dalam bentuk penilaian kinerja (*performan appraisal*) melalui kegiatan Supervisi. Secara keseluruhan, langkah-langkah yang dilakukan dalam peningkatan mutu guru al-Qur'an, didasarkan pada teori Manajemen Peningkatan Mutu SDM.

# **IMPROVED QUALITY MANAGEMENT OF AL QURAN TEACHER IN MADRASAH DINIYAH AL-QUR'AN AL-IHSAN KEPATIHAN PONOROGO**

## **ABSTRACT**

A quality al-Qur'an teacher must be owned by Madrasah Diniyah (Madin) which organizes the al-Qur'an learning. In this context, Madin Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo is a non-formal institution that has implemented HR Management to realize the quality of al-Qur'an teachers. The research aims to explain on planning quality, increase quality, and evaluation quality of the al-Qur'an teacher in the Madin Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo. Data collection techniques are carried out by means of interviews, observation, and documentation. Furthermore, the data is analyzed with an interactive model including data collection, data reduction, data exposure, and verification. The research is generated three findings, namely: (1) Planning of the HR quality of the al-Qur'an teacher in the Madin Al-Ihsan has been done with the determination of the standard quality of the al-Qur'an teachers are qualitative and quantitative, recruitment, selection, and placement of teachers al-Qur'an, then the determination of program development of human resources; (2) Increasing quality of the al-Qur'an teacher in the Madin Al-Ihsan is done in the form of an increase in the quality of intensive development, cooperative development, and self-directed development through programs of HR development of al-Qur'an teacher; (3) Evaluation of the al-Qur'an teacher quality in the Madin Al-Ihsan done with models CIPP in the form of assessment of performance through Supervision. To increase the quality of the al-Qur'an teacher, several steps are based on the theory of Improved Quality Management of human resources.

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Agus Syaikhoni**, NIM 502190051 dengan judul : *“Manajemen Peningkatan Mutu Guru Al-Qur’an di Madrasah Diniyah Al-Qur’an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo”* maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada Sidang Majelis *Munāqashah* Tesis.

Ponorogo, 23 Maret 2021  
Pembimbing,



**Dr. Mukhibat, M.Ag.**  
**NIP. 197311062006041017**



## INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO PASCASARJANA

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

### KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh Agus Syaikhoni, NIM 502190051 Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: *“Manajemen Peningkatan Mutu Guru Al-Qur’an di Madrasah Diniyah Al-Qur’an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo”* telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munâqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Rabu, tanggal 21 April 2021 dan dinyatakan LULUS

#### Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Tandatangan	Tanggal
1	Dr. Miftahul Huda, M.Ag NIP 197605172002121002 Ketua Sidang		30-04 2021
2	Nur Kolis, Ph.D. NIP 197106231998031002 Penguji Utama		30-04 2021
3	Dr. Mukhibat, M.Ag. NIP 197311062006041017 Penguji		30-04 2021



Ponorogo, 30 April 2021  
Direktur Pascasarjana,

Dr. Miftahul Huda, M.Ag  
NIP 197605172002121002

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AGUS SYAIKHONI

NIM : 502190051

Fakultas : PASCASARJANA

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

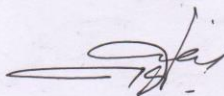
Judul Skripsi/Tesis : Manajemen Peningkatan Mutu Guru Al-Qur'an  
di Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan  
Kepatihan Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 2 Juni 2021

Penulis



AGUS SYAIKHONI

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, **Agus Syaikhoni**, NIM 502190051 Program **Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul : *“Manajemen Peningkatan Mutu Guru Al-Qur’an di Madrasah Diniyah Al-Qur’an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo”* ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dengan kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 22 Maret 2021  
Pembuat Pernyataan,



**Agus Syaikhoni**  
**NIM 502190051**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

KH. Hasyim Asy'ari dalam *adāb al-ālim wa al-muta'allim* berpendapat, “Seseorang tidak diperkenankan mengajar, jika dia tidak memiliki kompetensi sebagai pengajar”.<sup>1</sup> Dalam Undang-undang No.14, Tahun 2005, Bab IV, Pasal 8, dirumuskan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.<sup>2</sup> Pentingnya kualifikasi dan kompetensi guru menunjukkan bahwa guru merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan yang diharapkan serta mampu menjadi ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan.<sup>3</sup>

Kompetensi guru al-Qur'an, disebutkan dalam PMA (Peraturan Menteri Agama) No.13 Tahun 2014, pasal 50,

---

<sup>1</sup> Hasyim Asy'ari, *Pendidikan Akhlak untuk Pengajar dan Pelaja, Terjemah Adabul `Alim wal Muta'allim* (Tebuireng: Pustaka Tebuireng, 2019), 82.

<sup>2</sup> Undang Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

<sup>3</sup> Juhji, “Peran Urgen Guru Dalam Pendidikan,” *Studia Didaktika Jurnal Ilmiah Pendidikan* 10 (2016): 61.



bahwa “Pendidik pada pendidikan al-Qur’an harus memiliki kompetensi membaca al-Qur’an dengan tartil dan menguasai teknik pengajaran al-Qur’an”.<sup>4</sup> Hal ini dapat dipahami bahwa guru al-Qur’an harus fasih, menguasai *makhārij al-hurūf*, serta tepat dalam menggunakan metode pengajarannya.<sup>5</sup> Untuk itu, sudah semestinya madrasah dapat memenuhi kebutuhan guru baik secara kualitas maupun kuantitasnya, sehingga tugas dapat terlaksana dengan baik.<sup>6</sup>

Pada tataran realitas, kondisi guru al-Qur’an pada beberapa lembaga pendidikan di wilayah Karesidenan Madiun masih belum sesuai dengan kompetensi yang diharapkan. Hal ini diketahui dari hasil observasi yang penulis lakukan pada kegiatan *Tashīh* (tes membaca al-Qur’an) yang dilaksanakan oleh UMMI Foundation<sup>7</sup>, di mana kegiatan tes yang diikuti oleh 118 orang guru al-Qur’an di wilayah karesidenan Madiun, hanya 29 orang guru saja yang dinyatakan lulus, memiliki kompetensi al-Qur’an berstandar, yaitu baik dan benar bacaan

---

<sup>4</sup> Peraturan Menteri Agama No.13 Tahun 2014.

<sup>5</sup> Hambali dan Wardatul Hurriyah, “Penguatan Receptive Skills Siswa melalui Metode ummi pada Pembelajaran al-Qur’an di Madrasah,” *Risalah Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* 6 (2020).

<sup>6</sup> Dede Rosyada, *Madrasah dan Profesionalisme Guru dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah* (Depok: Kencana, 2017), 26.

<sup>7</sup> UMMI Foundation adalah yayasan Metode Ummi, yang memosisikan sebagai mitra lembaga pendidikan dalam menjamin kualitas baca Al-Qur’an. Lihat pada <https://ummifoundation.org/>

al-Qur'annya berdasarkan ilmu tajwid dan *gharīb al-Qur'ān*.<sup>8</sup> Hal ini didukung dengan data kegiatan *Tashīh* yang dilaksanakan oleh UMMI Foundation sepanjang tahun 2020, yang menyebutkan bahwa dari 1109 orang guru al-Qur'an yang mengikuti kegiatan tersebut, hanya 237 orang saja yang dinyatakan lulus.<sup>9</sup>

Problem mutu guru al-Qur'an merupakan masalah yang penting untuk dicari solusinya melalui penelitian (*research*), yaitu siapa pelaku (*actors*) yang mampu memberi solusi atas masalah tersebut? kegiatan-kegiatan apa (*activities*) yang mereka lakukan? dan dimana (*place*) mereka melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut?

Berdasarkan peninjauan awal ditemukan pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, bahwa guru yang mengajarkan al-Qur'an pada lembaga ini disyaratkan memiliki kompetensi al-Qur'an berstandar metode UMMI. Penulis melakukan wawancara dengan ustaz Moh. Wahyudi, S.Th.I selaku kepala madrasah, ia menyebutkan bahwa semua guru al-Qur'an bahkan tenaga administrasi (*operator*) pada madrasah diniyah ini telah memiliki sertifikat guru al-Qur'an

---

<sup>8</sup> Kegiatan *Tashih, Observasi*, di UMMI Foundation Daerah Karesidenan Madiun, Ponorogo, 21 Nopember 2020, pukul 10.55 WIB.

<sup>9</sup> Rekapitulasi *Tashih, Dokumentasi*, di UMMI Foundation Daerah Karesidenan Madiun, Tahun 2020.

metode UMMI.<sup>10</sup> Selanjutnya, penulis melakukan wawancara dengan Moh. Nur Rois Amin, M.Pd.I. selaku manajer penjamin mutu UMMI Foundation wilayah Karesidenan Madiun, ia menyatakan bahwa standar minimal kebutuhan guru al-Qur'an bersertifikat pada lembaga pengguna UMMI yaitu 60% dari jumlah guru yang dimiliki, sementara Madin Al-Ihsan telah memiliki 100% guru al-Quran yang bersertifikat.<sup>11</sup>

Dari uraian di atas, penulis menilai manajemen SDM guru pada Madin Al-Ihsan sangat relevan dan penting untuk dilakukan penelusuran lebih dalam. Hal ini didukung pada alasan bahwa: *Pertama*, rekrutmen guru al-Qur'an pada Madin Al-Ihsan telah dilaksanakan dengan menerapkan standar mutu SDM guru. *Kedua*, peningkatan mutu guru al-Qur'an pada Madin Al-Ihsan dilaksanakan secara intensif melalui beberapa tahap program pembinaan. *Ketiga*, Madin Al-Ihsan telah melaksanakan supervisi dan penilaian kinerja guru al-Qur'an secara terukur dengan standar yang jelas.<sup>12</sup> Berdasarkan alasan-

---

<sup>10</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Perencanaan, Peningkatan, dan Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 7 Nopember 2020, Pukul 13.45 WIB.

<sup>11</sup> Ustaz Moh Nurrois Amin, Penjamin Mutu UMMI Foundation, "Kebijakan Mutu SDM guru al-Quran", *Wawancara*, di Rumah Ijo, Jenangan, 8 Nopember 2020, Pukul 12.00 WIB.

<sup>12</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Perencanaan, Peningkatan, dan Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 7 Nopember 2020, Pukul 13.45 WIB.

alasan tersebut, peneliti memfokuskan penelitian ini pada Manajemen Peningkatan Mutu SDM Guru. Hal ini didasarkan pada sebab maju mundurnya mutu suatu madrasah sangat tergantung pada profesionalisme guru.<sup>13</sup>

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan 3 (tiga) rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Perencanaan Mutu Sumber Daya Manusia Guru Al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo?
2. Bagaimana Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Guru Al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo?
3. Bagaimana Evaluasi Mutu Sumber Daya Manusia Guru Al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo?

---

<sup>13</sup> Rosyada, *Madrasah dan Profesionalisme Guru dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah*, 283.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini, dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan tentang perencanaan mutu sumber daya manusia guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Ponorogo.
2. Untuk menjelaskan implementasi peningkatan mutu sumber daya manusia guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Ponorogo.
3. Untuk menjelaskan evaluasi mutu sumber daya manusia guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Ponorogo.

### **D. Kegunaan Penelitian**

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

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Secara keilmuan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bahan kajian tentang manajemen peningkatan mutu SDM guru madrasah diniyah.
- b. Secara umum mampu memberikan sumbangan pengetahuan teori tentang manajemen peningkatan mutu SDM guru pada lembaga pendidikan non formal.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi lembaga yang diteliti, penelitian ini sebagai bentuk evaluasi terhadap penerapan manajemen mutu SDM guru al-Qur'an pada madrasah diniyah.
- b. Bagi madrasah diniyah lainnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai contoh konkret dan tolak ukur (*benchmark*) keberhasilan lembaga madrasah diniyah dalam pengimplementasian manajemen SDM guru.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menjadi pengetahuan dan temuan tentang penerapan manajemen SDM berbasis madrasah diniyah.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini sebagai rujukan, untuk dilakukannya penelitian lanjutan tentang implementasi manajemen peningkatan mutu SDM guru pada madrasah diniyah.

## **E. Metode dan Pendekatan**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena penelitian ini ditujukan untuk memastikan kebenaran data. Di mana seringkali data sosial itu sulit dipastikan kebenarannya, sehingga dengan metode ini kepastian data dapat terjamin dengan menggunakan teknik pengumpulan data secara

triangulasi/gabungan. Selain itu, data yang diperoleh diuji kredibilitasnya, dan penelitian berakhir setelah data itu jenuh.<sup>14</sup>

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *case studies*, yaitu desain penelitian yang digunakan untuk kasus/tempat atau subjek studi yang memiliki *social situation* yang memiliki keunikan berbeda,<sup>15</sup> yaitu sebagaimana tercermin pada gambaran berikut: Penelitian ini dilakukan di Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, yaitu madrasah diniyah yang telah berhasil menerapkan manajemen SDM guru al-Qur'an. Bahwa hasil penelitian pada madrasah diniyah ini menjadi jawaban atas problem pemenuhan mutu SDM guru al-Qur'an pada madrasah diniyah dan lembaga pendidikan secara umum.

## **F. Sumber dan Jenis Data**

Menurut Lofland, sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lainnya.<sup>16</sup> Berkaitan dengan hal

---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 25.

<sup>15</sup> Robert C. Bogdan dan Biklen, *Qualitative Research for Education; An introduction to theory and methods* (Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1982), 63.

<sup>16</sup> Lofland, *Analyzing Social Setting: A Guide to Qualitative Observation and Analysis* (Belmont, Cal: Wadsworth Publishing Company, 1984), 47.

itu, sumber dan jenis data dalam penelitian ini adalah: kata-kata, tindakan, sumber tertulis dan foto.

Pertama, **kata-kata**. Kata-kata yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kata-kata orang-orang yang diwawancarai atau informan, yaitu pengelola madrasah, diantaranya (1) Ustaz Moh. Wahyudi, S.Th.I; (2) Ustazah Fitri Zuliana, S.Pd.I; dan (3) Ustazah Ulin Muallamatus Sholihah, dan (4) Ustaz Yusril Dwi Mahendra. Serta beberapa *Trainer* UMMI Foundation Daerah Karesidenan Madiun diantaranya (1) Ustaz Ahmad Afifi, M.Pd.; dan (2) Ustaz Moh Rois Amin, M.Pd.I

Kedua, **tindakan**. Tindakan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tindakan orang-orang yang diamati, yaitu: guru al-Qur'an dalam kegiatan Sertifikasi, guru al-Qur'an dalam mengajar al-Qur'an di kelas, koordinator guru al-Quran pada saat kegiatan *Coaching*, Tadarus dan Rapat koordinasi, kegiatan operator madrasah, kegiatan Supervisi dan Penilaian Kinerja guru al-Qur'an yang dilakukan oleh Madrasah Diniyah.

Ketiga, **sumber** tertulis. Di antara sumber data tertulis dalam penelitian ini adalah dokumentasi profil lembaga, dokumen laporan perkembangan madrasah diniyah, dokumen supervisi guru, dokumen *Tahsin* dan *Tashih*, dan dokumen kegiatan Sertifikasi, Serta dokumen hasil evaluasi guru al-Qur'an.



Keempat, **foto**. Dalam penelitian ini, foto digunakan sebagai sumber data penguat hasil observasi, Dalam penelitian ini ada dua kategori foto, yaitu foto yang dihasilkan orang lain dan foto yang dihasilkan oleh peneliti sendiri. Sedangkan foto yang dihasilkan oleh peneliti adalah foto yang diambil peneliti di saat peneliti melakukan pengamatan berperan serta. Diantaranya foto kegiatan KBM guru al-Qur'an, foto kegiatan Pendampingan, foto kegiatan Supervisi guru al-Qur'an, foto kegiatan Tadarus dan Rapat koordinasi, serta foto kegiatan Sertifikasi.

## **G. Teknik Penggalan Data**

Teknik yang penulis gunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi, dan observasi.

### **1. Wawancara**

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terbuka, yaitu orang-orang yang diwawancarai (informan) mengetahui bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui pula maksud dan tujuan diwawancarai. Sedangkan teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tak terstruktur. Artinya pelaksanaan tanya

jawab mengalir seperti dalam percakapan sehari-hari. Orang-orang yang dijadikan informan dalam penelitian ini, ditetapkan dengan cara *purposive*, yaitu sebagai berikut :

- a. Ustaz Moh Wahyudi, S.Th.I dijadikan sebagai informan kunci karena dia sebagai Kepala Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo sekaligus sekaligus berperan sebagai Koordinator guru al-Qur'an selama penelitian ini dilakukan, dikarenakan koordinator guru al-Qur'an sedang cuti hamil dalam beberapa bulan sejak Nopember 2020 hingga Maret 2021. Dari dialah peneliti memperoleh data tentang sejarah singkat Madin, kegiatan rekrutmen, seleksi, dan penempatan guru al-Qur'an, kegiatan pembinaan mutu guru al-Qur'an baik di lembaga maupun di luar lembaga, dan kegiatan penilaian kinerja guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo.
- b. Ustazah Fitri Zuliana, S.Pd. dijadikan sebagai informan kunci karena bertugas sebagai Operator Madrasah. Dari dialah peneliti memperoleh data tentang dokumen dan administrasi madrasah diantaranya profil madrasah, data tentang sertifikat guru al-Qur'an, data guru dan murid madrasah, dokumen KBM, dokumen laporan perkembangan madrasah, dokumen supervisi.

- c. Ustazah Ulin Muallamtussholihah dijadikan sebagai informan kunci karena dia sebagai guru baru. Dari dialah peneliti memperoleh data tentang kegiatan penerimaan guru baru, seleksi guru al-Qur'an, kegiatan pembinaan diantaranya Sertifikasi guru al-Qur'an, kegiatan pendampingan KBM, kegiatan Tadarus al-Qur'an, kegiatan Supervisi dan evaluasi pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo.
- d. Ustaz Yusril Dwi Mahendra dijadikan sebagai informan kunci karena sebagai dia guru baru. Dari dia pula peneliti memperoleh data tentang kegiatan rekrutmen guru, kegiatan *Tahsin* dan *Tashih*, kegiatan Sertifikasi, kegiatan pendampingan, kegiatan Tadarus al-Qur'an, kegiatan Supervisi pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo.
- e. Ustaz Ahmad Afifi, M.Pd. dijadikan sebagai informan kunci karena bertugas sebagai Ketua UMMI Foundation Daerah Karesidenan Madiun. Dari dialah peneliti memperoleh data tentang kebijakan-kebijakan UMMI Foundation terkait program peningkatan mutu guru al-Qur'an yang dilakukan oleh Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo.

- f. Ustaz Moh Nurrois Amin, M.Pd.I dijadikan sebagai informan kunci karena bertugas sebagai Manajer Penjamin Mutu UMMI Foundation Daerah Karesidenan Madiun. Dari dialah peneliti memperoleh data tentang kebijakan mutu guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo.

## 2. Observasi

Tempat yang diamati dalam penelitian ini adalah Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, karena berdasarkan wawancara dengan manajer penjamin mutu UMMI Karesidenan Madiun, menunjukkan bahwa lembaga ini merupakan lembaga setingkat non formal yang telah berhasil menjaga sistem mutu secara konsisten.<sup>17</sup> Adapun kegiatan-kegiatan yang diamati dalam penelitian ini adalah kegiatan peningkatan mutu guru al-Qur'an, diantaranya kegiatan *Tashih*, Sertifikasi, *Coaching*, Tadarus dan Rapat Koordinasi. Kemudian orang-orang yang akan diamati pada penelitian ini adalah Kepala madrasah, Koordinator, Operator Madrasah,

---

<sup>17</sup> Ustaz Moh Nurrois Amin, Penjamin Mutu UMMI Foundation, "Kebijakan Mutu SDM guru al-Quran", *Wawancara*, di Rumah Ijo, Jenangan, 8 Nopember 2020, Pukul 12.00 WIB.

Guru Al-Qur'an, dan Trainer UMMI Daerah Karesidenan Madiun.

### **3. Dokumentasi**

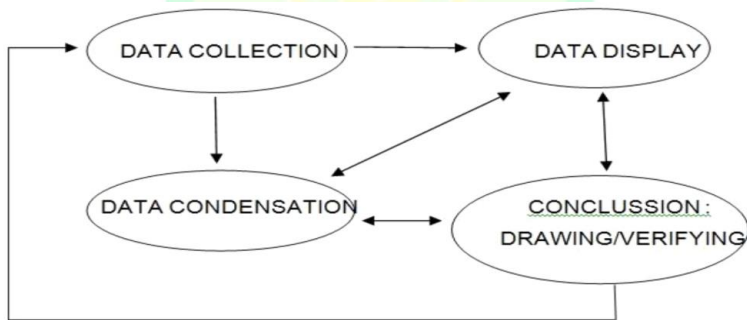
Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan dokumentasi adalah dokumentasi tentang kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh kepala madrasah, koordinator, dan guru al-Qur'an dalam perencanaan SDM guru Al-Qur'an, peningkatan mutu guru al-Qur'an, dan evaluasi mutu guru al-Qur'an. Diantaranya dokumen profil lembaga, dokumen laporan perkembangan madrasah diniyah, dokumen kegiatan KBM, dokumen supervisi guru Al-Qur'an, dokumen *Tahsin*, *Tashih*, dan dokumen Sertifikasi, dan dokumen Evaluasi guru al-Quran.

### **H. Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan

yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.<sup>18</sup>

Analisis Data dalam penelitian ini analisis data kualitatif menurut Miles Matthew B. dan A. Michael Huberman dalam bukunya *Qualitative Data Analysis*. Bahwa, aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, yaitu *data collection*, *data reduction*, *data display*, *conclusion/verification*.



Gambar 1.1

Langkah analisis data model Milles dan Huberman

## I. Sistematika Pembahasan

Agar penulisan tesis dapat runtut dan sistematis, penyusun membagi menjadi 7 (tujuh) bab yang masing-masing bab

<sup>18</sup> Robert C. Bogdan dan Biklen, *Qualitative Research for Education, An introduction to theory and methods*, 157.

terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika penyusunan tesis ini terdiri dari :

Bab pertama menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode dan pendekatan penelitian, sumber dan jenis data, metode dan teknik penggalan data, analisis data dan sistematika pembahasan.

Bab kedua mengkaji tentang Teori yang digunakan untuk menganalisis data, yang terdiri dari pembahasan tentang Manajemen Mutu, Indikator Mutu Guru, dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi perencanaan mutu SDM, peningkatan mutu SDM, dan Evaluasi mutu SDM, dan diakhiri dengan pembahasan terhadap kajian terdahulu.

Bab ketiga berisi tentang profil madrasah diniyah yang terdiri dari deskripsi tentang lokasi penelitian, sejarah singkat, visi, misi, dan tujuan madrasah, struktur organisasi, keadaan guru madin, keadaan murid madin, dan target kurikulum pembelajaran al-Qur'an dan mata pelajaran lainnya.

Bab keempat memaparkan dan menganalisis data pada rumusan masalah pertama, yaitu: perencanaan mutu SDM guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, yang terdiri dari standarisasi mutu guru al-Qur'an dan analisa kebutuhan guru al-Qur'an, rekrutmen

guru al-Qur'an, seleksi SDM guru, penempatan SDM guru, dan penetapan program-program peningkatan mutu SDM guru al-Qur'an, dan diakhiri dengan pembahasan dan analisis tentang kegiatan perencanaan mutu SDM guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo.

Bab kelima memaparkan dan menganalisis data pada rumusan masalah kedua yaitu pelaksanaan program peningkatan mutu SDM guru al-Qur'an, yang terdiri dari kegiatan *Tahsin* dan *Tashih*, kegiatan Sertifikasi guru al-Qur'an, Pendampingan (*Coaching*), Tadarus dan Rapat Koordinasi, dan diakhiri dengan pembahasan dan analisis tentang kegiatan peningkatan mutu SDM guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo.

Bab keenam memaparkan dan menganalisis data pada rumusan masalah ketiga, yaitu evaluasi mutu SDM guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, yang terdiri dari kegiatan supervisi internal dan kegiatan supervisi eksternal, dan diakhiri dengan analisis data tentang hasil evaluasi mutu SDM guru madrasah diniyah pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo.

Bab ketujuh yaitu penutup, merupakan bab terakhir dari tesis ini yang terdiri dari kesimpulan dan rekomendasi.





## **BAB II**

### **MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU SDM (SUMBER DAYA MANUSIA) GURU**

Teori Manajemen Peningkatan Mutu SDM (Sumber Daya Manusia) Guru yang akan diuraikan pada bab ini meliputi: Manajemen Mutu Pendidikan, Indikator Mutu Guru, dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **A. Manajemen Mutu Pendidikan**

Salah satu tantangan penting yang dihadapi lembaga pendidikan saat ini adalah pengelolaan terhadap mutu.<sup>19</sup> Pengertian mutu dapat dilihat dari dua segi, yaitu segi normatif dan segi deskriptif. Dalam arti normatif, mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan intrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan kriteria intrinsik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik sesuai standar ideal. Sedangkan berdasarkan kriteria ekstrinsik, pendidikan merupakan instrumen untuk mendidik tenaga kerja yang terlatih. Adapun dalam arti deksriptif, mutu ditentukan

---

<sup>19</sup> Edward Sallis, *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan* (Jokjakarta: IRCiSoD, 2008), 5.

berdasarkan keadaan senyatanya misalnya hasil tes prestasi belajar.

Komponen yang terkait dengan mutu pendidikan adalah pertama, kesiapan dan motivasi peserta didik. Kedua, kemampuan guru profesional dan kerjasama dalam organisasi sekolah. Ketiga, kurikulum meliputi relevansi isi dan operasional proses pembelajarannya. Keempat, sarana dan prasarana meliputi kecukupan dan keefektifan dalam mendukung proses pembelajaran. Kelima, partisipasi masyarakat (orang tua, pengguna lulusan dan perguruan tinggi) dalam pengembangan program-program pendidikan sekolah.<sup>20</sup>

E. Edward Deming yang merupakan salah satu tokoh mutu,<sup>21</sup> memopulerkan siklus manajemen yang menjadi acuan dalam kegiatan penjaminan mutu, yaitu: *Plan, Do, Check, Action* (PDCA). *Plan* atau membuat perencanaan, merupakan kegiatan meliputi penetapan standar, terutama terkait dengan standar kinerja pendidik atau guru, pengalaman belajar, standar

---

<sup>20</sup> Marus Suti, "Strategi peningkatan mutu di era otonomi pendidikan," *Jurnal Medtek* 3, no. 2 (2011): 1–6.

<sup>21</sup> Tiga penulis penting tentang mutu adalah W. Edwards Deming, Joseph Juran, dan Philip B. Crosby. Memang tidak satu pun dari mereka yang memberikan pertimbangan tentang isu-isu mutu dalam pendidikan. Namun, kontribusi mereka terhadap gerakan mutu begitu besar dan memang harus diakui eksplorasi mutu akan mengalami kesulitan tanpa merujuk pada pemikiran mereka. Lihat dalam Sallis, *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*, 80.

hasil belajar peserta didik. *Do* atau kegiatan melaksanakan rencana, merupakan pelaksanaan proses pendidikan (proses pembelajaran) yang sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan. *Check* atau kegiatan evaluasi semua aktivitas yang dilaksanakan, merupakan upaya membandingkan pelaksanaan proses dengan standar yang ditetapkan, apakah sudah sesuai atau terdapat kekurangan yang akan ditindak lanjuti. *Action* atau tindak lanjut, merupakan upaya perbaikan lanjutan berdasarkan hasil evaluasi.<sup>22</sup>

## **B. Indikator Mutu Guru**

Seorang guru dapat dikatakan bermutu, apabila dapat memenuhi 4 (empat) kompetensi yang disebutkan dalam UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik; (2) Kompetensi Kepribadian; (3) Kompetensi Sosial; dan (4) Kompetensi Profesional.<sup>23</sup>

### **1. Kompetensi Pedagogik**

Memahami konsep Kompetensi Pedagogik berkisar diantara dua ranah pembelajaran, yakni : *pertama* apakah

---

<sup>22</sup> Mardan Umar, “Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming dan Joseph Juran),” *Jurnal Pendidikan Islam Iqra’* 11 (2017): 18–19.

<sup>23</sup> UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

mencakup keseluruhan sikap dan tindakan yang dapat mengembangkan aktivitas pembelajaran secara efisien, atau *kedua* hanya terbatas dalam kriteria minimal guru profesional yang dapat mengembangkan kegiatan pembelajaran dalam kelas di mana pada umumnya kriteria tersebut dituangkan dalam regulasi yang ditetapkan pemerintah. Pengertian pertama menyimpan makna substantif yang luas dari sekedar pelaksanaan proses pembelajaran yang hanya mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses dan hasil belajar. Bahwa pengertian ini menuntut keterampilan guru untuk melakukan pengelolaan kelas agar dapat memberikan dukungan yang efektif terhadap pelaksanaan proses pembelajaran, kemampuan untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung proses pembelajaran baik dalam konteks sebagai sarana pembelajaran maupun sebagai sumber belajar.<sup>24</sup>

Selanjutnya pengertian kedua fokus pada kompetensi guru profesional yang mampu mengembangkan proses pembelajaran di dalam kelas dan sejalan dengan cara pandang regulasi nasional yang mereformulasi standar pedagogi dengan standar proses, yaitu mengatur silabus, rencana pelaksanaan

---

<sup>24</sup> Rosyada, *Madrasah dan Profesionalisme Guru dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah*, 231.

pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi proses serta hasil belajar siswa.<sup>25</sup>

Secara ringkas, kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:

- a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan;
- b. Pemahaman terhadap peserta didik;
- c. Pengembangan kurikulum/silabus;
- d. Perencanaan pembelajaran;
- e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis;
- f. Pemanfaatan teknologi pembelajaran;
- g. Evaluasi belajar; dan
- h. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>26</sup>

## **2. Kompetensi Kepribadian**

Proses menjadi guru diawali oleh sebuah sikap, yaitu keyakinan. Mutu diri dan mutu guru merupakan dua hal yang harus disinergikan untuk menopang keyakinan, agar dapat

---

<sup>25</sup> Ibid., 230.

<sup>26</sup> Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Beretika* (Yogyakarta: Grha Guru, 2010), 34.

dijalankan dalam realitas kehidupan.<sup>27</sup> Menurut Maria Liakopoupou sebagaimana dikutip oleh Rosyada, menegaskan bahwa kompetensi kepribadian meliputi sifat-sifat yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas mereka sebagai guru, yang dapat dilatih dan dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya kompetensi kepribadian dapat dibagi dalam lima kelompok sifat. *Pertama*, sifat profesional, meliputi komitmen untuk bekerja, rasa percaya diri, bisa dipercaya, dan menghargai orang lain. *Kedua*, sifat berpikir, meliputi kemampuan analisis dan selalu berpikir konseptual. *Ketiga*, sifat espektasi, yaitu bisa diharapkan dan diandalkan dengan senantiasa mampu memperlihatkan hasil pencapaian tujuan yang sangat tinggi, memiliki pemahaman komprehensif tentang siswa, tentang tugas, dan tentang program pendidikan secara keseluruhan, serta memiliki inisiatif untuk melaksanakan tugas dengan baik. *Keempat*, sifat kepemimpinan, yaitu memiliki sifat fleksibel, akuntabel, dan keinginan kuat untuk terus belajar. *Kelima*, sifat relasi dengan orang lain, memiliki banyak relasi dengan unsur-unsur yang

---

<sup>27</sup> Ibid., 30.

terlibat dalam proses pendidikan, dan memiliki keahlian berbagai pekerjaan pendidikan secara komprehensif.<sup>28</sup>

Abd. Rahman Getteng mengutip pendapat Alkanani, yang memerinci tentang sifat seorang pendidik itu dalam tiga macam, yaitu sifat yang berkenaan dengan dirinya sendiri, sifat yang berkenaan dengan pelajaran pedagogis didaktis, dan sifat yang berkenaan dengan peserta didiknya.<sup>29</sup> Kemudian ia merangkum sifat-sifat yang berkaitan dengan Kompetensi Kepribadian tersebut, dimana seorang guru sekurang-kurangnya memiliki kepribadian sebagai berikut: (1) Mantap; (2) Stabil; (3) Dewasa; (4) Arif dan Bijaksana; (5) Berwibawa; (6) Berakhlak mulia; (7) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (8) Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri; dan (9) Mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.<sup>30</sup>

### **3. Kompetensi Sosial**

Upaya meningkatkan keberhasilan pendidikan untuk melahirkan anak-anak yang cerdas berdaya saing, tidak cukup hanya dengan program-program pembelajaran di madrasah.

---

<sup>28</sup> Rosyada, *Madrasah dan Profesionalisme Guru dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah*, 270.

<sup>29</sup> Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Beretika*, 59.

<sup>30</sup> *Ibid.*, 34.



Keberhasilan tidak cukup dengan hanya didukung oleh perpustakaan, koneksi internet, atau integritas serta loyalitas guru dalam mengajar. Lebih dari itu ia juga membutuhkan partisipasi orang tua dalam keluarga karena sebagian besar waktu anak bersama kedua orang tuanya di rumah. Oleh karena itu, guru harus mampu meyakinkan orang tua agar menjadi bagian dari proses pendidikan anak-anaknya bersama guru mereka di madrasah. Bagaimana teknik berkomunikasi dengan orang tua siswa, meyakinkan mereka untuk berpartisipasi, dan bersama-sama mengembangkan program kegiatan di luar madrasah, memerlukan kompetensi sosial yang baik.<sup>31</sup> Disamping itu, guru juga harus melibatkan masyarakat sekitar madrasah yang peduli dan faham dengan pendidikan, dunia usaha yang menyerap tenaga kerja, atau perguruan tinggi, untuk secara bersama-sama berkolaborasi mengembangkan program-program pembelajaran untuk peningkatan kualitas lulusan.<sup>32</sup>

Abd. Rahman Getteng, merangkum beberapa hal yang berkaitan dengan kompetensi guru yang menjadi bagian dari masyarakat, untuk memiliki sekurang-kurangnya kemampuan untuk :

---

<sup>31</sup> Rosyada, *Madrasah dan Profesionalisme Guru dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah*, 253.

<sup>32</sup> *Ibid.*, 255.

- a. Berkomunikasi lisan, tulisan, dan atau isyarat;
- b. Mengusahakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional;
- c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan
- d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.<sup>33</sup>

#### **4. Kompetensi Profesional**

Kompetensi Profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.<sup>34</sup> Guru harus menjadikan mata pelajaran dan pokok bahasan yang akan diajarkan sebagai bagian dari dirinya. Dalam hal ini mata pelajaran harus seperti organisme yang harus dirawat setiap hari, diberi nutrisi secara rutin, dan dijaga betul keberadaannya dari pagi hingga malam hari. Penguasaan bahan ajar yang sangat baik akan membantu para guru dalam mengajar dengan benar, di mana ia mampu mengajarkan dan menjelaskan teori dengan benar serta menyusun bahan ajar dengan sistematika

---

<sup>33</sup> Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Beretika*, 34.

<sup>34</sup> *Ibid.*, 32–33.

yang mudah dipahami oleh peserta didik.<sup>35</sup> Secara khusus, profesionalisme guru al-Qur'an sebagaimana disebutkan di dalam PMA (Peraturan Menteri Agama) No.13 Tahun 2014, pasal 50, yaitu guru al-Qur'an pada pendidikan al-Qur'an harus memiliki kompetensi membaca al-Qur'an dengan tartil dan menguasai teknik pengajaran al-Qur'an".<sup>36</sup>

Keempat kompetensi guru yang ditetapkan dalam undang-undang tersebut secara teoritis dapat dipisahkan satu sama lain, akan tetapi secara praktis sesungguhnya keempat jenis kompetensi tersebut tidak mungkin dapat dipisahkan. Bahwa keempat jenis kompetensi itu saling menjalin secara terpadu dalam diri guru. Guru yang terampil mengajar tentu harus pula memiliki kepribadian yang baik dan mampu melakukan *social adjustment* dalam masyarakat. Keempat kompetensi tersebut terpadu dalam karakteristik tingkah laku guru.<sup>37</sup>

Dengan ditetapkannya jenis kompetensi guru dalam UU Guru dan Dosen, maka atas dasar penetapan itu akan dapat diobservasi dan ditentukan guru yang telah memiliki kompetensi penuh dan guru yang masih kurang memadai kompetensinya. Informasi tentang hal itu sangat diperlukan

---

<sup>35</sup> Rosyada, *Madrasah dan Profesionalisme Guru dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah*, 216.

<sup>36</sup> PMA (Peraturan Menteri Agama) No.13 Tahun 2014.

<sup>37</sup> Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Beretika*, 34.

oleh para administrator dalam usaha pembinaan dan pengembangan terhadap para guru sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan sesuai amanat Undang-undang Negara RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Selanjutnya Oemar Hamalik mengemukakan pentingnya kompetensi guru sebagai: (1) alat seleksi penerimaan guru; (2) pembinaan guru; (3) penyusunan kurikulum; dan (4) hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa.<sup>38</sup>

## 5. Manajemen Sumber Daya Manusia

Melayu S.P. Hasibuan mengartikan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>39</sup> Pengertian manajemen mempunyai beberapa karakteristik sebagai berikut: (a) Ada tujuan yang ingin dicapai; (b) Sebagai perpaduan ilmu dan seni; (c) Merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya; (d) Ada dua orang atau lebih yang bekerjasama

---

<sup>38</sup> Ibid., 32.

<sup>39</sup> Minhaji Harianto, "Total Quality Management Berbasis Pesantren (Kajian Perspektif Pengelolaan Pendidikan Pesantren)," *Fakultas Tarbiyah IAI Ibrahimy Siubondo, t.t.*, 3.

dalam suatu organisasi; (e) Didasarkan pada pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab; (f) Mencakup beberapa fungsi; dan (g) Merupakan alat untuk mencapai tujuan.<sup>40</sup>

Masram dan Mu'ah (2017) menyebutkan Fungsi Manajemen SDM meliputi 9 (sembilan) hal, yang terdiri dari : (a) Perencanaan; (b) Rekrutmen; (c) Seleksi; (d) Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan; (e) Evaluasi Kinerja; (f) Kompensasi; (g) Pengintegrasian; (h) Pemeliharaan; dan (i) Pemberhentian.<sup>41</sup> Selanjutnya, dalam konteks peningkatan mutu SDM, dengan merujuk pada teori E. Edward Deming, yang menyebutkan siklus manajemen dengan fungsi *Plan, Do, Check, Action* (PDCA),<sup>42</sup> penulis akan menguraikan 3 (tiga) aktivitas penting dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang secara umum diterapkan di lapangan, yaitu: (a) Perencanaan Mutu Sumber Daya Manusia, yang meliputi pembahasan tentang *job analisis*, rekrutmen, seleksi dan penempatan; (b) Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia yang meliputi pembahasan tentang pembinaan dan pelatihan;

---

<sup>40</sup> Ibid., 3.

<sup>41</sup> Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017).

<sup>42</sup> Mardan Umar, "Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming dan Joseph Juran)," *Jurnal Pendidikan Islam Iqra'* 11 (2017): 18–19.

dan (c) Evaluasi Mutu Sumber Daya Manusia yang meliputi pembahasan tentang penilaian kinerja.

### **a. Perencanaan Mutu Sumber Daya Manusia**

Perencanaan mutu sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam sebagai langkah awal pengembangan SDM dapat diartikan sebagai langkah-langkah yang harus dilakukan oleh lembaga pendidikan Islam dalam menentukan dan menetapkan tenaga kerja yang tepat berdasarkan kebutuhan lembaga untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan,<sup>43</sup> secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan.<sup>44</sup> Untuk itu, hal terpenting dan mesti dilakukan pertama kali oleh lembaga adalah analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan,<sup>45</sup> yang dimaksudkan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan). Di mana informasi ini membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan

---

<sup>43</sup> Muh. Hambali Mualim, *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer Strategi Pengelolaan dan Pemasaran Pendidikan di Era Industri 4.0* (Bandung: Rosdakarya, 2020), 279–80.

<sup>44</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: Rosdakarya, t.t.), 42.

<sup>45</sup> Minati Sri, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri* (Jokjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 130.

(*job specification*), yaitu gambaran tentang kualitas minimum pegawai yang dapat diterima dan yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.<sup>46</sup> Sementara itu, tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan lembaga pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.<sup>47</sup>

Selanjutnya, pengadaan tenaga kependidikan yang merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan tenaga yang efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan lembaga pendidikan yang telah direncanakan sebelumnya.<sup>48</sup> Adapun pengadaan tenaga kependidikan ini dapat diadakan dari intern (dalam lembaga) atau memanfaatkan tenaga dari lembaga lain, dengan didasarkan pada prinsip bahwa orang yang menduduki jabatan tertentu harus tepat berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).<sup>49</sup>

---

<sup>46</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Stratagi, dan Implementasi*, 43.

<sup>47</sup> Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, 22.

<sup>48</sup> Sri, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, 132.

<sup>49</sup> *Ibid.*, 134.

## **b. Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia**

Fungsi pembinaan dan pengembangan SDM merupakan fungsi pengelolaan SDM yang mutlak dilakukan dalam rangka perbaikan, penjagaan, dan peningkatan kinerja.<sup>50</sup> Secara umum pelatihan bagi seorang pegawai pada sebuah lembaga pendidikan dapat dibagi dalam 2 (dua) kelompok, yaitu pelatihan yang dilakukan oleh pegawai sebelum menjalankan tugasnya (*pre-service training*), dan pelatihan yang dilakukan di dalam melaksanakan tugasnya (*in service training*).<sup>51</sup>

Secara teknik, peningkatan mutu SDM guru dapat dibagi ke dalam 3 (tiga) jenis, yaitu:

- 1) Peningkatan mutu intensif (*intensive development*) adalah bentuk peningkatan mutu yang dilakukan pimpinan terhadap guru yang dilakukan secara intensif berdasarkan kebutuhan guru. Model ini biasanya dilakukan melalui langkah-langkah yang sistematis, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan pertemuan balikan atau refleksi. Teknik Peningkatan Mutu yang digunakan antara lain melalui pelatihan, penataran, kursus, loka karya, dan sejenisnya.

---

<sup>50</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*, 43.

<sup>51</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 4 ed. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 23.



- 2) Peningkatan mutu kooperatif (*cooperative development*) merupakan suatu bentuk peningkatan mutu guru yang dilakukan melalui kerjasama dengan teman sejawat dalam suatu tim yang bekerja sama secara sistematis. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru melalui pemberian masukan, saran, nasehat, atau bantuan teman sejawat. Teknik peningkatan mutu yang digunakan bisa melalui pertemuan MGMP / MGBK. Teknik ini disebut juga dengan istilah *peer supervision* atau *collaborative supervision*.
- 3) Peningkatan mutu mandiri (*self directed development*) merupakan bentuk peningkatan mutu yang dilakukan melalui peningkatan mutu diri sendiri. Bentuk ini memberikan otonomi secara luas kepada guru. Guru berusaha untuk merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan, dan menganalisis balikan untuk peningkatan mutu diri sendiri. Teknik yang digunakan bisa melalui evaluasi diri (*self evaluation/self supervision*).<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Samsul Hadi, “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI” 4 (2017): 21.

### c. Evaluasi Mutu Sumber Daya Manusia

Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) dalam modul Penilaian Kinerja Guru menyatakan bahwa, standar kinerja guru berhubungan dengan mutu guru dalam menjalankan tugasnya.<sup>53</sup> Penilaian kinerja guru merupakan metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian guru adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja, memberikan umpan balik konstruktif, dan menerapkan tahapan untuk pengembangan yang efektif.<sup>54</sup>

Menurut Allen, proses penilaian kinerja akan berhasil berdasarkan pada beberapa unsur utama, yaitu : *timing*, *clarity*, dan *consistency*.

- 1) *Timing*. Penilaian kinerja guru harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali di awal pada waktu melakukan perencanaan dan di akhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil. Diantara kedua

---

<sup>53</sup> Erfy Melany Lalupanda, "Implementasi supervisi akademik untuk meningkatkan mutu guru," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 7, no. 1 (16 April 2019): 67, <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.22276>.

<sup>54</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 5 ed. (Depok: Raja Grafindo Persada, 2017), 188.

periode tersebut, mereka harus *men-couch* pekerjaanya setiap hari.

- 2) *Clarity*. Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas di awal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.
- 3) *Consistency*. Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statemen*.<sup>55</sup>

Selanjutnya diantara model evaluasi yang populer dan banyak dipakai sebagai strategi atau pedoman kerja dalam pelaksanaan evaluasi program yaitu: Model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*). Model evaluasi CIPP ini terdiri dari 4 komponen yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) Evaluasi konteks, yaitu mencakup analisis masalah yang berkaitan dengan lingkungan program atau kondisi objektif yang akan dilaksanakan. Berisi tentang analisis kekuatan

---

<sup>55</sup> Ibid., 192.

dan kelemahan objek tertentu. Evaluasi konteks adalah upaya untuk menggambarkan dan merinci lingkungan kebutuhan yang tidak terpenuhi, populasi dan sampel yang dilayani, dan tujuan proyek.

- 2) Input evaluasi, merupakan tahap kedua dari model CIPP. Hal ini membantu mengatur keputusan, menentukan sumber-sumber yang ada, alternatif apa yang diambil, rencana apa dan strategi apa untuk mencapai tujuan, dan bagaimana prosedur kerja untuk mencapainya. Komponen evaluasi masukan meliputi: (a) Sumber daya manusia; (b) Sarana dan peralatan pendukung; (c) Dana atau anggaran; dan (d) Berbagai prosedur dan aturan yang diperlukan.
- 3) Evaluasi proses, digunakan untuk mendeteksi atau memprediksi rancangan prosedur atau rancangan implementasi selama tahap implementasi, menyediakan informasi untuk keputusan program dan sebagai rekaman atau arsip prosedur yang telah terjadi. Evaluasi proses meliputi koleksi data penilaian yang telah ditentukan dan diterapkan dalam praktik pelaksanaan program. Pada dasarnya evaluasi proses untuk mengetahui sampai sejauh mana rencana telah diterapkan dan komponen apa yang perlu diperbaiki.

- 4) Evaluasi output, merupakan penilaian yang dilakukan guna melihat ketercapaian atau keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pada tahap evaluasi inilah seorang evaluator dapat menentukan atau memberikan rekomendasi kepada evaluasi apakah suatu program dapat dilanjutkan, dikembangkan/modifikasi, atau bahkan dihentikan.<sup>56</sup>

## 6. Kajian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan eksplorasi peneliti terhadap penelitian relevan yang pernah dilakukan di Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo yaitu Wahyu Nurjanah (2018)<sup>57</sup> dengan Judul “Pelaksanaan Supervisi Proses Pembelajaran Al-Qur'an Metode Ummi (Studi Kasus di Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teori Supervisi, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan supervisi proses pembelajaran al-Qur'an metode Ummi di Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan sudah baik, dan

---

<sup>56</sup> Titik Nurbiyati, “Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review,” *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha* 23, no. 1 (21 Maret 2017): 52–63, <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i1.203>.

<sup>57</sup> Wahyu Nurjanah, “Pelaksanaan Supervisi proses pembelajaran al-Qur'an Metode Ummi (Studi Kasus di Madrasah Diniyah al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo)” (Ponorogo, IAIN Ponorogo, 2018).

berimplikasi terhadap perbaikan baik dari guru maupun lembaga. Namun, hasil dari penelitian tersebut masih sebatas informasi umum tentang adanya peningkatan kompetensi guru dan belum didukung oleh data-data yang relevan, sehingga belum menjawab tentang bagaimana peningkatannya. Maka penelitian ini akan menguraikan lebih luas dan dalam tentang peningkatan SDM guru di Madin Al-Ihsan tersebut ditinjau dari segi Manajemen SDM.

Selanjutnya penulis mencoba menelusur pada penelitian pada lembaga lain yang memiliki kesesuaian tema dengan penelitian ini, diantaranya Ahmad Muzakky (2016)<sup>58</sup> dengan judul “Standarisasi Mutu Pembelajaran Al-Qur’an di Madrasah Ibtidaiyyah Kresna Mlilir Dolopo Madiun dengan Metode UMMI”. Pada penelitian tersebut disinggung pula tentang standarisasi mutu guru, bahwa ia menunjukkan, secara sistemik standarisasi sumber daya manusia (SDM) guru dilakukan melalui tahapan *selection* SDM dengan program *Tashih*, *staffing* dan penempatan guru sesuai dengan tingkat kelulusan *Tashih*, *training and developing* dengan program *Tahsin*, sertifikasi, *coach* dan *upgrading*. Diantara data-data yang

---

<sup>58</sup> Ahmad Muzakky, “Standarisasi Mutu Pembelajaran Al-Quran di Madrasah Ibtidaiyyah Kresna Mlilir Dolopo Madiun dengan Metode UMMI” (Ponorogo, STAIN Ponorogo, 2016).

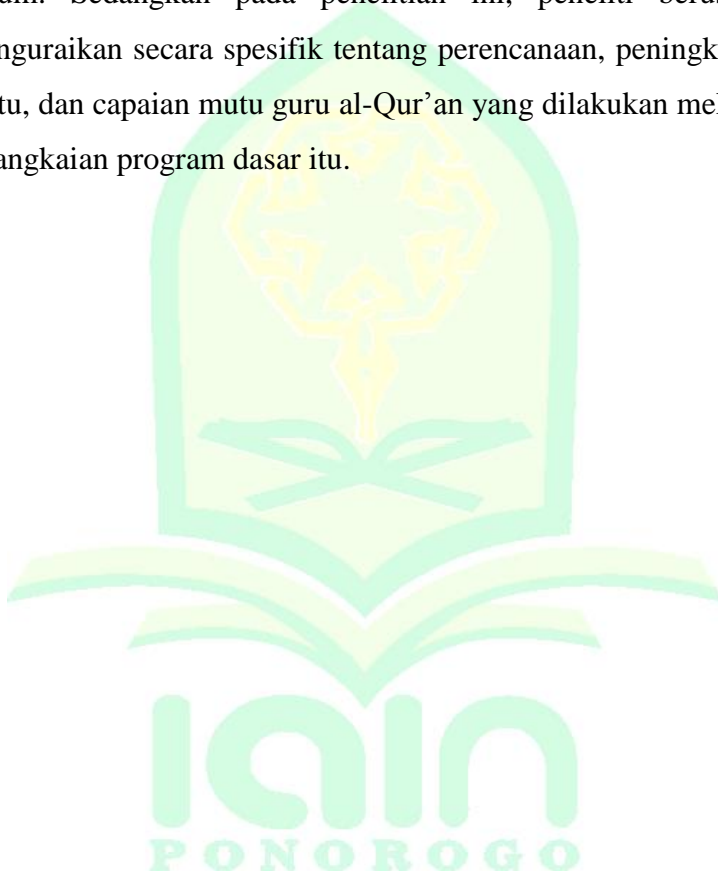
dipaparkan pada penelitian tersebut terlihat memiliki kesamaan, dikarenakan sama-sama SDM guru al-Qur'an metode UMMI yang menjadi objek penelitian. Meskipun ada kesamaan, namun penelitian tersebut lebih menitikberatkan dan berorientasi pada pencapaian mutu pembelajaran, sedangkan pada penelitian ini penulis fokus pada pembahasan yang secara lebih dalam dan berorientasi pada mutu SDM guru al-Qur'an pada manajemen berbasis lembaga non formal yaitu madrasah diniyah.

Selanjutnya Hayatunnisa (2019)<sup>59</sup> dengan judul "*Quality Assurance Program Dasar Ummi Foundation pada Pelaksanaan Metode Ummi di Kota Banjarmasin*". Teori yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah *Quality Assurance* dengan hasil penelitian bahwa adanya jaminan mutu dari UMMI Foundation terhadap lembaga pengguna metode UMMI, yaitu terlaksananya 7 (tujuh) program dasar pada semua lembaga pengguna metode UMMI yang meliputi *Tashih*, *Tahsin*, sertifikasi guru Al-Qur'an, pendampingan implementasi, supervisi internal, dan supervisi eksternal. Penelitian tersebut terlihat ada kesamaan dengan penelitian ini, karena pembahasannya seputar program peningkatan mutu

---

<sup>59</sup> Hayatunnisa, "*Quality Assurance Program Dasar Ummi Foundation pada Pelaksanaan Metode Ummi di Kota Banjarmasin*" (Banjarmasin, UIN Antasari Banjarmasin, 2019).

SDM guru al-Qur'an. Namun penelitian tersebut dilakukan untuk memerinci dan menganalisis jaminan mutu pada pelaksanaan program-program UMMI Foundation secara umum. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti berusaha menguraikan secara spesifik tentang perencanaan, peningkatan mutu, dan capaian mutu guru al-Qur'an yang dilakukan melalui serangkaian program dasar itu.







### **BAB III**

## **PROFIL MADRASAH DINIYAH AL-QUR'AN AL-IHSAN KEPATIHAN PONOROGO**

Bab ini menyajikan data tentang Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, yang meliputi : Letak geografis, Sejarah singkat, Visi, Misi, dan Tujuan, Struktur Organisasi, Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan, Keadaan Murid, dan Kurikulum.<sup>60</sup>

#### **A. Letak Geografis**

Madrasah Diniyah yang akan penulis jadikan sebagai tempat observasi dalam penelitian ini, berdomisili di daerah perkotaan, yaitu berjarak kurang lebih 1 km arah tenggara dari pusat Kota Ponorogo. Adapun identitas madrasah diniyah sebagai berikut :

1. Nama : Al-Ihsan
2. Ijin Operasional
  - a. Nomor, tgl. : 1832/Kk.13.02.3/5/2019
  - b. Oleh : Kemenag

---

<sup>60</sup> Profil Madrasah, *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, tahun 2020.

- c. TMT : 02 Juni 2014
3. Alamat : Jalan Wibisono No. 75 B  
Kel. Kepatihan Kec. Ponorogo, Kab. Ponorogo, Jawa Timur
4. Kode Pos : 63416
5. Telepon / HP : 085232807976
6. Identitas Kepala Sekolah
- a. Nama : Muhammad Wahyudi, S.Th.I
- b. Pendidikan : S-1, Usuluddin
- c. SK Kepala :  
50.B/01/PC.RMI.NU/SK-/MADIN/VI/2016
- d. Tanggal : 01 Juni 2016
- e. TMT : 01 Juni 2016
- f. Oleh Pejabat : RMI NU Ponorogo
- g. Pelatihan :

No	Tahun	Jenis Pelatihan	Tempat
1.	2012	<i>Tahsin</i> Guru Al-Qur'an	Ponorogo
2.	2012	Sertifikasi Guru Al-Qur'an	Ponorogo
3.	2012	<i>Training for Trainer</i> Guru Al-Qur'an	Surabaya

Tabel 1.1 :  
Daftar Pelatihan Kepala Madrasah<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> Profil Madrasah, *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, tahun 2020.

## **B. Sejarah Singkat**

Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo dirintis sejak tahun 2008 oleh Ustaz Moh. Wahyudi, setahun setelah ia mendapat kepercayaan untuk mengurus masjid Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo. Berawal dari 2 (dua) anak, mengaji dengan sistem sorogan, jumlah santri terus bertambah hingga lebih dari 20 anak. Pada tahun 2009, bersama Ustaz Moh Ghufroon kegiatan mengaji dikembangkan menjadi Madrasah Diniyah. Melihat potensi yang dimiliki serta dukungan kuat untuk mewujudkan pengelolaan madrasah yang berkualitas, pada tahun 2012 madrasah menyelenggarakan diklat guru al-Qur'an Metode UMMI selama tiga bulan. Dari kegiatan tersebut, madrasah memiliki 4 (empat) orang guru al-Qur'an bersertifikat, dengan jumlah santri 40 anak. Kemudian, dua bulan berikutnya Ustaz Wahyudi selaku kepala madrasah mengikuti TOT (*Training of Trainer*) guru al-Qur'an metode UMMI di Surabaya. Sejak itulah Madrasah Diniyah menerapkan pembelajaran al-Qur'an dengan standar Metode UMMI.

Pada tahun 2014, seiring diterbitkannya Ijin Operasional dari Kementerian Agama, madrasah terus melakukan perbaikan, membangun kerjasama dengan masyarakat, hingga terciptanya tim guru yang memiliki komitmen kuat untuk memajukan

madrasah, sementara jumlah santri berkembang pesat hingga mencapai 80 anak. *Munāqashah* sebagai goal program pembelajaran Al-Quran berhasil dilaksanakan pada tahun 2016 dengan jumlah peserta 8 (delapan) anak. Berturut-turut pada tahun berikutnya jumlah peserta terus meningkat, yaitu tahun 2018 dengan jumlah peserta 16 anak, dan tahun 2019 dengan jumlah peserta 21 anak. Akhirnya, penerapan sistem ini dipercaya mampu mewujudkan kualitas pembelajaran al-Qur'an di Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan.<sup>62</sup>

### C. Visi, Misi, dan Tujuan<sup>63</sup>

Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan memiliki Visi, Misi, dan Tujuan sebagai berikut :

#### 1. Visi

Visi Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo adalah “Bersama Mencetak Generasi Qur'ani”.

#### 2. Misi

Misi Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo adalah:

---

<sup>62</sup> Ust. Wahyudi, Kepala Madrasah Diniyah, “Sejarah Singkat” *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 2 Februari 2021, Pukul 08.15 WIB.

<sup>63</sup> Profil Madrasah, *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, tahun 2020.

- a. Menjadi lembaga profesional dalam pengajaran al-Qur'an yang berbasis sosial dan dakwah;
- b. Menerapkan sistem manajemen pembelajaran al-Qur'an yang bermutu;
- c. Sebagai pusat pembelajaran dan dakwah al-Qur'an pada masyarakat.

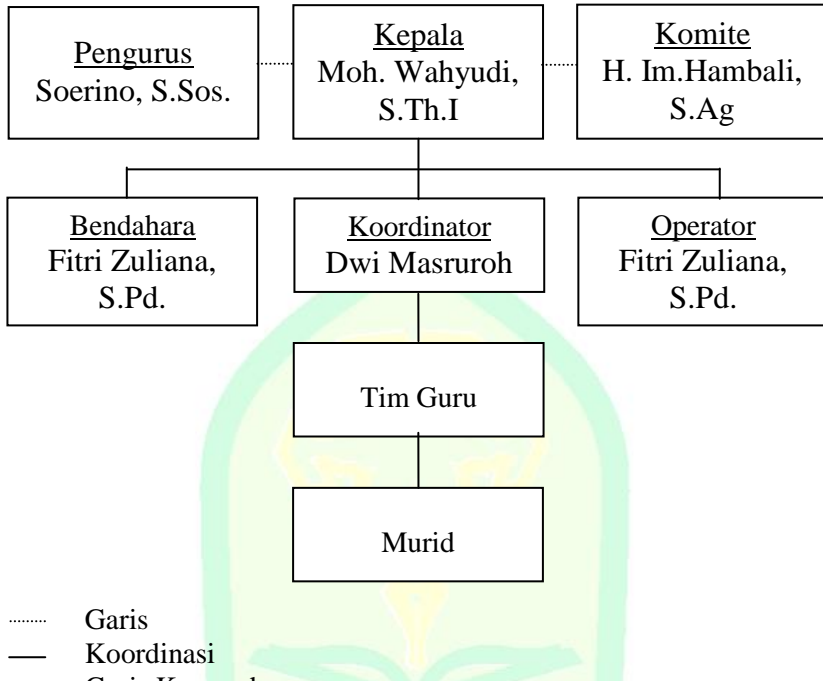
### 3. Tujuan

Tujuan Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo adalah:

- a. Menanamkan nilai-nilai akhlakul karimah;
- b. Pembiasaan *ubudiyah* sesuai syara';
- c. Pembiasaan kedisiplinan, kebersihan dan rasa bertanggung jawab.

### **D. Struktur Organisasi**

Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan melibatkan peran serta masyarakat di dalam kepengurusan. Adapun Struktur Organisasi madrasah diniyah, sebagai berikut:



Gambar 1.2 :  
Struktur Organisasi Madrasah Diniyah<sup>64</sup>

### E. Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan

Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan dikelola oleh Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang memiliki kompetensi di dalam bidangnya, diantaranya memiliki 2 (dua) orang sekaligus *Trainer* guru Al-Qur'an pada UMMI Foundation dan 8 (delapan) orang lainnya guru Al-Qur'an bersertifikat. Adapun

<sup>64</sup> Profil Madrasah, *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, tahun 2020.

data guru dan tenaga kependidikan dalam madrasah diniyah, sebagai berikut :

No	Nama Guru	Tempat, Tgl Lahir	Pend. Terakhir	Jabatan	Status	Alamat Rumah
1.	Muhammad Wahyudi, S.Th.I	Tuban, 26 April 1986	S-1	Kepala	<i>Trainer</i>	Jl. Wibisono 77 B Kepatihan
2.	Umi Cholifah	Po, 01 Mei 1976	MTS	Guru	Bersertifikat	Jl. Irawan 36 A Kepatihan Ponorogo
3.	Khalimatul Fitriana	Po, 15 Juni 1985	MA	Guru	Bersertifikat	Jl. Singodito Singosaren Jenangan Ponorogo
4.	Dwi Masyuruoh	Po, 28 Januari 1991	SMK	Koordinator	Bersertifikat	Jl. Singajaya 151 Singosaren Jenangan Ponorogo
5.	Nailin Najati	Sleman, 12 Agustus 1992	Pesantren	Guru	Bersertifikat	Jl. Wibisono 77 Kepatihan Ponorogo
6.	Fitri Zuliana, S.Pd.	Madiun, 12 Februari 1996	SMK	Operator	Bersertifikat	Jl. Cempaka 21 A Polorejo Babadan Ponorogo
7.	Fitrul Khozinul Huda, S.Pd	Po, 08 Agustus 1994	S-1	Guru	<i>Trainer</i>	Dusun Majasem Desa



						Madusari Siman Ponorogo
8.	Yuni Kasyfu Eka Puspita	Po, 09 Juni 1983	D-3	Guru	Berserti- fikat	Kepatihan Ponorogo
9.	Yusril Dwi Mahendra	Po, 31 Maret 2000	MA	Guru	Berserti- fikat	Suren Mlarak Ponorogo
10	Ulin Muallamatus Sholihah	Madiun, 23 Agustus 2000	MA	Guru	Berserti- fikat	Pilang- kenceng Caruban Madiun

Tabel 1.2 :  
Data Guru dan Tenaga Kependidikan<sup>65</sup>

## F. Keadaan Murid

Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, mengemban amanah mendidik dan mengajarkan pendidikan agama, khususnya menjadikan murid mampu menguasai bacaan al-Qur'an dengan baik dan benar. Adapun murid pada madrasah diniyah ini berjumlah 82 (delapan puluh dua) anak, yang berasal dari berbagai desa dan kelurahan di wilayah kota Ponorogo, sebagai berikut :

---

<sup>65</sup> Profil Madrasah, *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, tahun 2020.

No	Nama Siswa	Tgl Lahi	L/P	Kelas	Nama Oarngtua		Alamat Rumah
					Bapak	Ibu	
1	Nur Yasiin Fattahillah	18 September 2009	L	3	Langgen g Widodo	Leni Budiarti	Jl. Irawan 23 Ponorogo
2	Ilham Ivander Ihsaan	03 Januari 2010	L	4	Heru Setiawan	Anis Rahayu	Jl. Irawan Ponorogo
3	Mohammad Reza Alfiansyah	09 Juni 2007	L	4	Muham mad Zainudin	Etiek Meylani	Jln. Wibisono No. 76B Ponorogo
4	Waylin Gito Prasajo	18 Oktober 2008	L	4	Gatot Harso Wahyudi	Muryati	Jln.Irawan Ponorogo
5	Safa Alodya Pratista	25 Desember 2008	P	4	Risdianto	Yundari Hermawati	Jl. Anilo 13A Ponorogo
6	Ahmad Lati Alfatih	27 Desember 2010	L	3	Zoni kartika	Siti Anjar Fatimah	Jl. Prahasto 15 Suradikrama n Ponorogo
7	Hibban Abid Admadani	07 Mei 2010	L	4	Daryanto	Yuni Kasyfu Eka Puspita	Jl. Irawan 36 A 2/3 Kepatihan Ponorogo
8	Hanif Fikri Saputra	16 Januari 2009	L	3	Teguh Widodo	Sutini	Jl. Sadewo 29 Brotonegara n
9	Diah Ayu Nuraini	26 Nopember 2005	P	4	Sugeng Haryono	Binti	Jl. Parikesit Ponorogo

10	Aurelia Shiva Anggraeni	21 September 2011	P	4	Slamet	Sulistiyorini Prasetyaningih	Jl. Gatutkoco 75 Ponorogo
11	Azhalia Luthviana Dewi	17 Nopember 2009	P	4	Tomi Riawan	Ari Kresnawati	Jl. Irawan 2 A Kepatihan Ponorogo
12	Andrea Viona Maresca	30 April 2009	P	4	Endik Ermanto	Erdyka Sari Wijayanti	Jl. Wibisono 96 B Kepatihan Ponorogo
13	Narracetta Rasendriya Pratista	14 Januari 2009	P	4	Hary Supriyanto	Tri Nureni	Jl. Panjaitan 46 A Ponorogo
14	Asmaurrafi	10 Nopember 2008	L	4	Khairul Abidin	Nanik Utami	Jl. Irawan 8 Ponorogo
15	M. Arif Azuan Maulana Al Mustafa	12 Januari 2011	L	2	Slamet Andri Mustofa	Dita Alkurana	Jl. Sekar Pudak 29 J Tonatan Ponorogo
16	Raisya Devina Maharani	Jumat, 09 April 2010	P	3	Yoso Broto Lelono	Ana Damayanti	Jl. Parikesit 17 Ponorogo
17	Keyza Azzahra Ramadhan	02 September 2009	P	3	Romdoni	Yuli Kristianingrum	Jl. Irawan 24 Ponorogo
18	Hanry Eksanta Putrasyam	07 April 2010	L	3	Imam Samsyudin	Lulukn Priyanti	Jl. Anilo 23 Pakunden Ponorogo
19	Diah Rosita Handayani	10 Maret 2010	P	3	Suyoto	Winarti	Jl. Wibisono 100 C Kepatihan

							Ponorogo
20	Satrio Safa Aqila Fakhri	09 Mei 2008	L	3	Sujarno	Ririn Utami	Kelurahan Kauman Ponorogo
21	Ainun Hapsari Ummu K	06 Februa ri 2011	P	2	Suprpto	Tri Rahayu	Jl. Irawan gg 2 Ponorogo
22	Muhammad Yusuf	10 April 2009	L	3	Belli Permawa n	Riana Wulan Deasy K.	Jl. Sekar Pudak II T No. 7 Tonatan
23	Valent Ayudya Pratiwi	01Febr uari 2010	P	3	Agus Karyadi	Prilia	Jl. Gatokoco Kepatihan Ponorogo
24	Edgar Surya Ardiansyah	07 Desem ber 2008	L	2	Edy Priyanto	Soeharmin	Jl. Ontorejo 2 a Kepatihan
25	Ma'is Kurnia Akbar	10 Juni 2010	L	2	Purwadi	Ita Nuryani	Jl. Ahmad Yani
26	Tegar Dwi Nurchahyo	14 Nopem ber 2007	L	2	Sugeng Haryono	Binti	Jl. Parikesit Ponorogo
27	Sean Wiry Agatha	27 Oktobe r 2008	L	3	Harminto	Agustina	Jl. Puspodimejo Ngunut Babadan ponorogo
28	Nugraha Pratama Mustaqim	24 Agustu s 2011	L	3	Waqit Mustaqi m	Yusi Riawati	Jl. Gatut Koco No. 79 B Ponorogo
29	Kenzo Eljinan	18 Desem	L	3	Ervin Yudianto	Nova Yani	GG Gloning Jl. Tanjung

	Rahmatan Ladvinov	ber 2009					Patihan Kidul Siman
30	Ehan Laisal Gandhi Irsyaddudin	18 Juli 2011	L	2	Dudin Siswanto	Novi Rusma N. G., S.Pd	Jl. Pramuka 37 A Ponorogo
31	Taqwaya Asasy Ridlwana Ladvinova	22 November 2011	P	3	Ervin Yudianto	Nova Yani	GG Gloning Jl. Tanjung Patihan Kidul Siman
32	Muhammad Sandyka Kurniawan	16 Mei 2009	L	2	Wahab Ansori	Suharyanti	Jl. Wibisono 82 c Ponorogo
33	Qurrotu'ain Nisa Az Zahra	21 Januari 2012	P	3	Hadi Prayitno	Sri Astuti	Jl. Anoman 51 Ponorogo
34	Anisah Dhia Sandyra Rinata	05 Juni 2012	P	3	Yudhi Ariyanto	Arini Endah Wahyuningsih	Jl. Anilo 50 Pakunden Ponorogo
35	Dania Ryzka Octaviani	30 Oktober 2010	P	2	Untung Totok Susilo	Katmini	Jl. Wibisono 88 Kepatihan
36	Sah'da Azalia	24 Februari 2009	P	2	Noor Hadi	Umi Cholifah	Jl. Prahasto No. 4 Surodikraman
37	Muhammad Octaldo Wahyu Yesaputra	06 Oktober 2012	L	2	Saiful Islam	Yeni Ramawati	Jl. Wibisono No. 59 Ponorogo
38	Fajar Anugrah	10 September 2012	L	2	Hadi Budiono	Boini	Jl. A. Yani No. 262 Purbosuman Ponorogo
39	Keela Uzma Dana Masyudi	07 Agustus 2012	P	2	Rohmad Masyudi	Ririn Dwi Octa Wulandari	Perum Citra Puri Permata No. B 2

	Putri						
40	Tasya Aulia Rosyani Putri	27 Septem ber 2011	P	2	Suroso	Lucia Ariani	Jl. Anoman No. 66 Ponorogo
41	Masayu Mahardika Romadona	17 Agustu s 2011	P	2	Subandi	Novilut Vina	Jl. A. Yani 161 C Ponorogo
42	Ivan Tristan Machiko	13 Maret 2011	L	2	Wahono	Aris Susila Rini	Jl. Prahasto 39 Ponorogo
43	Iqbal Nasrul Ibat	07 Mei 2008	L	2	Tri Handi Cristian	Sri Wahyuni	Jl. Prahasto 13 Ponorogo
44	Brilian Rangga Febriansyah	13 Februa ri 2007	L	2	Putut Marijono	Sundari	Jl. Prahasto No. 4 Surodikrama n Ponorogo
45	Salma Berliana Devta	06 Januari 2013	P	2	Ahmad Choirul Muttaqin	Devi	Jl. Gatutkaca 75 Ponorogo
46	Flora Fitriana Sanjaya	20 Septem ber 2009	P	2	Willi Prima Sanjaya	Tri Handri Ani	Jl. Irawan No. 3b Kepatihan Ponorogo
47	Reinaldo Stoner	03 Maret 2011	L	1	Imam Choderi	Dwi Arianti	Jl. Irawan 3A Ponorogo
48	Atfal Khumairo	11 Agustu s 2009	P	2	Teguh Wiyono	Sumiyati	Jl. Parikesit 30 Ponorogo
49	Arga Saputra	11 Septem ber 2011	L	2	Sugeng Rianto	Wiwik Krisnawati	Jl. Wibisono 85 Kepatihan Ponorogo
50	Gisella Putri	17 Mei	P	1	Slamet	Paulin	Jl. Wibisono

	Cahyanti	2012			Hariyadi C.	Damayanti	85 B Kepatihan Ponorogo
51	Nandito Candra Kusuma	08 Maret 2009	L	2	Didik Eko W.	Martini	Kertosari Indah
52	Abizal Mohgi Almusawa	26 Desem ber 2010	L	2	Suyono	Eny Handayani	Jl. Ontorejo 4 B Kepatihan Ponorogo
53	Naufal Syaqif Dwiasoka	27 Februa ri 2013	L	2	Teguh Widodo	Sutini	Jl. Sadewo 29 Brotonegara n Ponorogo
54	Selfya Diah Rahmadani	07 Juli 2013	P	1	Wawan Kristanto	Indri Wati	Jl. Wibisono 85 Kepatihan Ponorogo
55	Vico Atha Admaja	06 April 2013	L	2	Niko Doniarta	Nufiah	Jl. Wibisono 73 A Kepatihan Ponorogo
56	Habib Al- kahfi	29 Oktobe r 2013	L	2	M. Wahyudi , S.Th.I	Dewi Purwati	Jl. Wibisono 77 B Kepatihan Ponorogo
57	Muhammad Damar Manggala Purwa	04 Juni 2013	L	1	Purwanto	Eri Masrifa	Jl. Wibisono 95 Kepatihan Ponorogo
58	Viona Citrawati	06 Maret 2012	P	2	Suhadi	Rohyat	Popongan Suru Sooko Ponorogo
59	Iqfina Sahilla Farha	05 April 2011	P	2	Muham mad Farhani	Fitriani	Miri Gedawung Kismantoro

						Wonogiri
60	Alfi Kusumawati Nur Azizah	21 Desember 2010	P	2	Nurwakhit Imam Tamudji	Siti Amsyah Lestari Jl. Prahasto 23 Surodikraman Ponorogo
61	Faradita Nisa Audhea	25 Januari 2011	P	2	Budi Santoso	Titis Wahyu Ningsih Jl. Ontorejo Gg I No 10 Kepatihan Ponorogo
62	Muhamad Afga Dinejad	15 Februari 2013	L	1	Muhamad Mahsun	Triana Jl. Anilo 48 Pakunden Ponorogo
63	Tsaqiefa Najma Ulinnuha	25 Februari 2015	P	1	Sugeng Arianto	Yuli Lapansari Jl. Dewi Kunti 20 Ponorogo
64	Mega Almira Amalia	12 Mei 2012	P	1	Endri Sofyan	Pong Sari Rasa Jl. Wibisono 78 Kepatihan Ponorogo
65	Rona Ramadhani Wahyu Yesaputri	29 Juni 2014	P	1	Saiful Islam	Yeni Ramawati Jl. Wibisono 59 Kepatihan Ponorogo
66	Muhammad Basthi Riziq	03 Juli 2015	L	1	Alexandra Setiawan	Nailin Najati Jl. Wibisono 77 Kepatihan Ponorogo
67	Aska Sadira	14 Maret 2010	P	1	Tri Yusna	Indah Dwi Astari Jl. Wibisono 96 A Kepatihan Ponorogo
68	Dhaniel Christian Nugraha	26 September 2012	L	1	Tri Yusna	Indah Dwi Astari Jl. Wibisono 96 A Kepatihan Ponorogo



69	Syafiq Hasfan Najmuddin	23 Mei 2012	L	1	Moh Irfan Dwi Kurniawan	Sri Hastuti	Jl. Baru Demangan Siman Ponorogo
70	Radisa Tegar Syakila	31 Maret 2013	L	1	Paimin	Supartin	Jl. Wibisono 57 B Kepatihan Ponorogo
71	Keyla Bellvania Anandra	01 Juni 2013	P	1	Soni Anandra	Elisa Jayanti	Jl. Wibisono No. 112 Kepatihan Ponorogo
72	Rifenska Assyabiya Nada Nadifa	14 Desem ber 2013	P	1	Wahono	Fifing Ida Christiana	Jl. Irawan GG II 04 Kepatihan Ponorogo
73	Zenny Aurel Yana Asyifa	06 Januari 2012	P	1	Sarjana	Puji Kurniawati	Jl. Gatut Koco No. 42 Ponorogo
74	Afreda Afdel Prastyo	15 Agustu s 2014	L	1	Dhadhan g Dwi Prastyo	Siti Juwariyah	Jl. Gatot Subroto No. 65 Ponorogo
75	Reysha Khansaa Hanifa	03 April 2013	P	1	Eka Yudha Permana	Restu Faizatu Zulfa	Jl. Wibisono No. 83 A Kepatihan Ponorogo
76	Alya Anindita Prameswari	18 Novem ber 2013	P	1	Sujarno	Ririn Utami	Jl. Cakraningrat Kauman Ponorogo
77	Citra Aliya Ramadhani	05 Agustu s 2013	P	1	Jati Kuncoro	Yessy Murdyanti ne	Perum Citra Puri Permata No. 23 A Kertosari Babadan Ponorogo

78	Muhammad Kenzi Chadziq As Sakin	23 Agustus 2015	L	1	Arrijalu Sakin	Yuliana	Krajan Pulung Ponorogo
79	Raissa Jamine Brillian Shalihah	24 September 2013	P	1	Boys Junaidi, S.E	Meilita Haryanti, S.Pt	Jl. Kyai Mojo 33 Ponorogo
80	Ayunidya Kirana Ramadhani	20 Juni 2015	P	1	Afif Syahrul Hadi	Antika Hayun Promadani	Jl. Merbabu Timur 79 Nologaten Ponorogo
81	Queen Tazkiya Asiddiqi	12 Juli 2014	P	1	Ahmad Aliudin Asiddiqi	Siti Noor Azizah	Jl. Nyai Ageng Serang 48 Pinggirsari Ponorogo
82	Hafidzul Zain Musaffa	17 September 2015	L	1	Juari	Harianti	Jl. Jend. Ahmad Yani Gg III/13 Ponorogo

Tabel 1.3 :  
Daftar Murid Madrasah Diniyah<sup>66</sup>



<sup>66</sup> Profil Madrasah, *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, tahun 2020.

## G. Kurikulum

Kurikulum Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, meliputi Target Program pengajaran al-Qur'an, *Imla'*, Hafalan Do'a, dan Fikih.

### 1. Program pengajaran al-Qur'an dan tahfidz juz 30

Pro Gram	Hal. /juz	Peraga	TM	Materi hafalan	
Jilid 1	1 - 40	Jilid 1	45	1. Al Nās 2. Al Falaq	3. Al Ikhlaṣ 4. Al Lahab
Jilid 2	1 - 40	Jilid 2	45	5. Al Naṣr 6. Al Kāfirūn	7. Al Kauthar 8. Al Mā'ūn
Jilid 3	1 - 40	Jilid 3	45	9. Quraish 10. Al fil	11. Al Humazah 12. Al 'Aṣr
Jilid 4	1 - 40	Jilid 4	45	13. Al Takāthur 14. Al Qāri'ah	15. Al 'Aḍiyāt 16. Al Zalzalah
Jilid 5	1 - 40	Jilid 5	45	17. Al Bayyinah 18. Al Qadr	19. Al 'Alaq
Jilid 6	1 - 40	Jilid 6	45	20. Al Tin 21. Al Inshirah	22. Al Duḥā 23. Al Layl
Al-Qur'an	Juz 1- 5	Al Qur'an	45	24. Al Shams	25. Al Balad
Gharib 1	Juz 6-15	Gharib (1-11)	90	26. Al Fajr	27. Al Ghashiyah

Gharib 2	Juz 16-30	Gharib (12-21)	90	28. Al A'lā 29. Al Thāriq	30. Al Burūj
Tajwid 1	Juz 1-15	Tajwid (1-10)	90	31. Al Inshiqāq 32. Al Muthaffifin	33. Al Infithār
Tajwid 2	Juz 15-30	Tajwid (11-20)	90	34. Al Takwīr 35. 'Abasa	36. Al Nāzi'āt 37. Al Nabā'
Persiapan Munaqasyah	DRIL MATE RI			Al Nās s/d Al Nabā'	

Keterangan :

- \* *TGK* = *Tingkat*
- \* *TM* = *Tatap Muka*
- \* *Tadarus 1-2* = *Khatam 1 kali*
- \* *Tartil 1-2* = *Khotam 2 kali*
- \* *Tahfidz 1-2* = *Hafal Juz Amma dan Khotam 3-4 kali*

Tabel 1.4 :  
Target Program Pengajaran Al-Qur'an<sup>67</sup>

## 2. Silabus/Target Pembelajaran *Imla' Muyassar*

No	Kelas	Bab	Target Halaman	Imla' Muyassar Jilid 1
1	Jilid 1	Menulis Huruf Hijaiyyah Tunggal Yang Melewati	7 s/d 24	

<sup>67</sup> Profil Madrasah, *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kependidikan Ponorogo, tahun 2020.

		<b>Garis</b>		
2	Jilid 2	Menulis Huruf Hijaiyyah Tunggal Yang Tidak Melewati Garis	25 s/d 37	
3	Jilid 3	Menulis Huruf Hijaiyyah Tersambung Bagian A	39 s/d 55	
4	Jilid 4	Menulis Huruf Hijaiyyah Tersambung Bagian B	56 s/d 75	
5	Jilid 5	Menulis Kata Bermakna	7 s/d 34	Imla' Muyassar ar Jilid 2
6	Jilid 6	Menulis kalimat Thayibah dan Menulis Ayat Al-Qur'an	36 s/d 75	

Tabel 1.5  
Silabus/Target Pembelajaran Imla' Muyassar<sup>68</sup>

### 3. Silabus/ Target Pembelajaran Hafalan Do'a

No	Kelas	Materi
1	Jilid I	a. Do'a Sebelum Tidur b. Do'a Bangun Tidur c. Do'a Sebelum Makan d. Do'a Sesudah Makan
2	Jilid 2	a. Do'a Untuk Kedua Orang Tua b. Do'a Masuk Kamar Mandi c. Do'a Keluar Kamar Mandi
3	Jilid 3	a. Do'a Masuk Masjid b. Do'a Keluar Masjid c. Do'a Bercermin
4	Jilid 4	a. Do'a Masuk Rumah

<sup>68</sup> Profil Madrasah, *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, tahun 2020.

		b. Do'a Keluar Rumah c. Do'a Memakai Pakaian
5	Jilid 5	a. Do'a Melepas Pakaian b. Do'a Naik Kendaraan Darat c. Do'a Sesudah Adzan
6	Jilid 6	a. Do'a Akhir Pertemuan b. Do'a Ketika Bersin c. Do'a Qunut

Tabel 1.6 :  
Silabus/ Target Pembelajaran Hafalan Do'a<sup>69</sup>

#### 4. Silabus Fikih

Kelas	Standar kompetensi	Kompetensi dasar santri
Ummi 1	Wudhu I	1.1 Menghafal niat wudhu 1.2 Mengenal gerakan tata cara wudhu 1.3 Mampu mempraktikkan cara wudhu yang benar beserta niatnya
Ummi 2	Wudhu II	1.4 Menghafal doa sesudah wudhu 1.5 Mengenal hal-hal yang membatalkan wudhu 1.6 Mampu mempraktikkan tata cara wudhu dengan baik dan benar beserta niat dan doa sesudah wudhu
Ummi	Shalat I	1.7 Mengenal syarat-syarat sah

<sup>69</sup> Profil Madrasah, *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kependidikan Ponorogo, tahun 2020.

3		<p>shalat</p> <p>1.8 Mampu menyebutkan shalat fardhu</p> <p>1.9 Mampu mempraktikkan gerakan shalat fardhu mulai dari takbiratul ihram sampai dengan salam dengan benar</p>
Ummi 4	Shalat II	<p>1.10 Menghafal niat shalat 5 waktu</p> <p>1.11 Menghafal doa-doa dalam shalat (iftitah, rukuk, iktidal, sujud, duduk di antara dua sujud)</p> <p>1.12 Mampu mempraktikkan gerakan shalat beserta doanya dengan benar.</p>
Ummi 5	Shalat III	<p>1.13 Menghafal doa tahiyat awal dan akhir</p> <p>1.14 Mengenal hal-hal yang membatalkan shalat</p> <p>1.15 Mempraktikkan gerakan shalat beserta do'anya secara lengkap</p> <p>1.16 Menghafal lafal adzan</p> <p>1.17 Menghafal lafal iqamah</p>
Ummi 6	Shalat berjama'ah	<p>1.18 Mengenal keutamaan shalat berjamaah</p> <p>1.19 Menghafal dzikir sesudah shalat beserta do'anya</p>

Tabel 1.7 :  
Silabus Fikih<sup>70</sup>

<sup>70</sup> Profil Madrasah, *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, tahun 2020.

### 5. Silabus/ Target Pembelajaran Fikih Fasholatan

No	Kelas	Bab	Target Halaman
1	Al-Qur'an	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Thaharah</li> <li>2. Najis               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Najis Mughaladhah</li> <li>b. Najis Mutawasithah</li> <li>c. Najis Mukhaffafah</li> </ol> </li> <li>3. Istinja'</li> <li>4. Miyah</li> <li>5. Wudhu               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Syarat-syarat Wudhu</li> <li>b. Fardhu-fardhu Wudhu</li> <li>c. Sunah-sunah Wudhu</li> <li>d. Hal-hal yang membatalkan Wudhu</li> <li>e. Hal-Hal yang membuat makruh ketika Wudhu</li> <li>f. Do'a sesudah Wudhu</li> </ol> </li> <li>6. Mandi Wajib               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Yang menyebabkan seseorang harus mandi Wajib</li> <li>b. Fardhu-fardhu mandi Wajib</li> <li>c. Sunah-sunah mandi Wajib</li> <li>d. Syarat-syarat mandi Wajib</li> <li>e. Hal-hal yang membuat makruh ketika mandi Wajib</li> </ol> </li> <li>7. Tayamum               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Sebab-sebab Tayamum</li> <li>b. Syarat-syarat Tayamum</li> <li>c. Fardhu-fardhu Tayamum</li> <li>d. Sunah-sunah Tayamum</li> <li>e. Hal-Hal yang membatalkan</li> </ol> </li> </ol>	8 S/D 27



		Tayamum	
2	Al-Qur'an	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Dima' al Mar'ati</i> (Darah Perempuan)</li> <li>2. Perkara-perkara yang diharamkan dilakukan oleh orang yang Junub, Haid, dan Nifas</li> <li>3. Adzan dan Iqamah</li> <li>4. Shalat               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Hikmah Shalat</li> <li>b. Orang-orang yang wajib melaksanakan Shalat</li> <li>c. Syarat-syarat Shalat</li> <li>d. Rukun-rukun Shalat</li> <li>e. Sunah-sunah Shalat</li> <li>f. Sunah-sunah</li> <li>g. Ab'ad Shalat</li> <li>h. Sujud Sahwi</li> <li>i. Haiat Shalat</li> <li>j. Hal-hal yang membuat makruh ketika Shalat</li> <li>k. Hal-hal yang membatalkan Shalat</li> <li>l. Perbedaan tata cara Shalat antara laki-laki dan perempuan</li> </ol> </li> <li>5. Shalat Fardhu</li> </ol>	28 S/D 70
3	Al-Qur'an (Gharib)	Al-Adzkar ba'da ahalat S/D Sujud Syukur	71 S/D 137

Tabel 1.8 :  
Silabus/ Target Pembelajaran Fiqih Fasholatan<sup>71</sup>

<sup>71</sup> Profil Madrasah, *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kependidikan Ponorogo, tahun 2020.

**BAB IV**  
**PERENCANAAN MUTU SDM GURU AL-QUR'AN DI**  
**MADRASAH DINIYAH AL-QUR'AN "AL-IHSAN"**  
**KEPATIHAN PONOROGO**

Bab ini akan menjelaskan tentang kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan mutu SDM guru al-Qur'an, diantaranya : standariasasi mutu guru al-Qur'an, rekrutmen, seleksi, dan penempatan tugas guru al-Quran, serta penetapan program pembinaan.

**A. Standarisasi Mutu Guru Al-Qur'an**

Berdasarkan wawancara dengan Ustaz Moh Wahyudi selaku Kepala Madrasah, bahwa Madin Al-Ihsan menerapkan standar mutu guru al-Qur'an yang telah ditetapkan oleh UMMI Foundation.<sup>72</sup> Bahwa UMMI Foundation telah menyusun standar mutu guru al-Qur'an yang terdiri dari 7 (tujuh) standar yaitu :

---

<sup>72</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Perencanaan, Peningkatan, dan Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 7 Nopember 2020, Pukul 13.45 WIB.

- a. Tartil baca al-Qur'an, yaitu lulus *Tashih* metode UMMI;
- b. Menguasai *Gharib al-Qur'an* dan Tajwid Dasar, yaitu mampu membaca *Gharib al-Qur'an* dengan baik dan menguasai komentarnya serta mampu menghafal teori ilmu tajwid dasar dan menguraikan ilmu tajwid dalam ayat al-Qur'an;
- c. Terbiasa membaca al-Qur'an setiap hari;
- d. Menguasai metodologi UMMI, yaitu menguasai cara mengajar pokok bahasan yang terdapat pada semua jilid UMMI;
- e. Berjiwa da'i dan *murabbi*, yaitu guru tidak hanya sekedar mengajar atau mentransfer ilmu, akan tetapi hendaknya guru bisa menjadi pendidik bagi siswa untuk generasi qur'ani;
- f. Disiplin waktu, guru al-Qur'an hendaknya terbiasa tepat waktu di setiap aktivitasnya;
- g. Komitmen pada mutu, guru al-Qur'an metode UMMI senantiasa menjaga mutu di setiap pembelajarannya.<sup>73</sup>

Disamping memenuhi 7 (tujuh) standar mutu tersebut, seorang guru al-Qur'an pada madrasah diniyah Al-Ihsan harus memiliki semangat untuk terus belajar, yang berarti harus berupaya untuk selalu mengembangkan pengetahuan yang

---

<sup>73</sup> Tim Penyusun, Modul *Sertifikasi Guru Al-Quran* (Surabaya: UMMI Foundation, 2020), 6.

dimiliki. Selanjutnya bertanggung jawab, yang berarti di dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, ia disiplin dan tidak sebatas menggugurkan tugas, lebih dari itu harus memiliki semangat da'wah dan jiwa perjuangan. Kemudian seorang guru di madrasah harus memiliki sikap terbuka, yaitu bersedia menerima saran dan masukan dari koordinator guru al-Qur'an yang tujuannya untuk perbaikan-perbaikan.<sup>74</sup>

Adapun kriteria seorang koordinator guru al-Qur'an, berdasarkan pertanyaan ustaz Ahmad Afifi, M.Pd. selaku pimpinan UMMI Foundation Karesidenan Madiun<sup>75</sup>, ia menjelaskan bahwa 7 (tujuh) standar mutu guru al-Qur'an tersebut di atas harus sudah melekat dalam diri koordinator. Ia menambahkan, seorang koordinator dipilih berdasarkan beberapa pertimbangan bahwa ia merupakan yang terbaik dari guru lainnya, yaitu kompetensi bacaan al-Qur'annya paling baik, memiliki kemampuan manajemen yang baik, dapat mengoperasikan IT, serta mampu bekerjasama dengan tim trainer UMMI. Bahkan ia menyebutkan koordinator itu seperti wakil UMMI Foundation di lembaga madrasah diniyah, yang

---

<sup>74</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Perencanaan, Peningkatan, dan Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 7 Nopember 2020, Pukul 13.45 WIB.

<sup>75</sup> UMMI Daerah adalah representasi dari UMMI Foundation di wilayah karesidenan Madiun, yang meliputi Kabupaten Ponorogo, Madiun, Magetan, dan Ngawi.

memiliki standar kualifikasi setingkat dengan *trainer* guru al-Qur'an UMMI Foundation, sehingga pada kesempatan tertentu koordinator dapat diperbantukan sebagai penguji *Munāqashah* di lembaga lain apabila dibutuhkan.<sup>76</sup>

Selanjutnya disamping menerapkan standar mutu guru al-Quran, madrasah juga harus memastikan jumlah guru al-Quran yang dimiliki sesuai rasio yang ditetapkan oleh UMMI Foundation. Wawancara dengan Ustaz Moh Nurois Amin, selaku Manajer Penjamin Mutu UMMI Foundation di wilayah Karesidenan Madiun menjelaskan, bahwa kebutuhan guru Al-Qur'an pada lembaga yang menggunakan sistem UMMI dapat dilihat berdasarkan jumlah siswa, di mana rasio guru dan murid adalah setiap guru Al-Qur'an metode UMMI hanya boleh mengajar 10 (sepuluh) sampai dengan 15 (lima belas) murid.<sup>77</sup>

Wawancara dengan Ustaz Moh Wahyudi, ia menyatakan bahwa Madrasah Diniyah Al-Ihsan menentukan kebutuhan guru al-Qur'an, dengan melihat laporan perkembangan madrasah yang disampaikan koordinator kepada UMMI

---

<sup>76</sup> Ustaz Ahmad Afifi, Ketua UMMI Foundation, "Program Pembinaan SDM guru al-Quran", *Wawancara*, di Warkop Wakoka, Ponorogo, 9 Nopember 2020, Pukul 13.30 WIB.

<sup>77</sup> Ustaz Moh Nurrois Amin, Penjamin Mutu UMMI Foundation, "Kebijakan Mutu SDM guru al-Quran", *Wawancara*, di Rumah Ijo, Jenangan, 8 Nopember 2020, Pukul 12.00 WIB.

Foundation. Adapun gambaran laporan perkembangan sebagai berikut :

### **Data Perkembangan Bulan Oktober 2020**

Nama : Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan  
 Nama Kepala : Muhammad Wahudi, S.Th.I  
 Koordinator : Dwi Masruroh  
 Jumlah Guru : 5 (lima) Orang  
 Jumlah Murid : 85 anak  
 Data Murid

Jilid/Tingkat									Jumlah
Pra	1	2	3	4	5	6	al-Qur'an	Ghorib	
-	10	5	13	8	18	4	15	12	85

Tabel 1.9  
 Data Perkembangan Bulan Oktober 2020 <sup>78</sup>

Dari data tersebut menggambarkan kondisi di mana jumlah guru yang dimiliki madrasah hanyalah 5 (lima) orang. Kondisi ini disebabkan karena ada 2 (dua) guru yang berpindah tugas

---

<sup>78</sup> Laporan Perkembangan bulan Oktober 2020, *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, tahun 2020..

dari madrasah pada catur wulan pertama.<sup>79</sup> Sementara dari jumlah guru al-Qur'an tersebut, harus mengajar al-Qur'an kepada 85 (delapan puluh lima) murid. Apabila rasio guru dan murid yang semestinya dipenuhi yaitu 1:10 atau 1:15, maka rasio menjadi kurang ideal, yaitu 1:17. Sehingga madrasah diniyah perlu untuk menambah guru al-Qur'an pada catur wulan ini, dengan merekrut 2 (dua) guru al-Qur'an baru, supaya rasio guru dan murid menjadi ideal.<sup>80</sup>

## B. Rekrutmen Guru Al-Qur'an

Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo dalam melaksanakan rekrutmen guru al-Qur'an dilakukan dengan cara:<sup>81</sup> Pertama, madrasah menyampaikan informasi tentang kebutuhan guru Al-Qur'an melalui media sosial, diantaranya Whatsapp dan Facebook yang dimiliki lembaga dan guru-guru madin, sehingga semua guru berperan aktif untuk sosialisasi rekrutmen ini. Akan tetapi, madrasah juga mempertimbangkan rekomendasi dari guru-guru madrasah sendiri, disamping itu madrasah juga menelusuri calon guru-guru al-Qur'an dari kegiatan *Tahsin*, *Tashih*, maupun

---

<sup>79</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Perencanaan, Peningkatan, dan Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 7 Nopember 2020, Pukul 13.45 WIB.

<sup>80</sup> Ibid.

<sup>81</sup> Ibid.

sertifikasi yang diselenggarakan UMMI Foundation. Sebagaimana wawancara penulis dengan ustaz Yusril bahwa ia menjadi guru berawal dari informasi yang diperoleh dari guru madin yang mengundurkan diri,<sup>82</sup> sementara ustazah Ulin mengatakan bahwa ia diajak oleh ustaz Yusril untuk ikut mendaftarkan diri sebagai guru di Madin Al-Ihsan.<sup>83</sup> Di mana kedua guru tersebut, sebelumnya telah mengikuti kegiatan *Tahsin* bersama ustaz Moh. Wahyudi.<sup>84</sup>

Kedua, madrasah melakukan seleksi melalui tes dan wawancara. Adapun guru yang diharapkan minimal menguasai bacaan al-Quran berstandar metode UMMI, meskipun ia masih dalam proses *Tahsin*, sudah lulus *Tashih*, atau lebih baik jika sudah Sertifikasi. Selanjutnya wawancara dimaksud untuk mengukur kesiapan guru di dalam menjalankan tugasnya, tentang komitmennya, tentang waktu-waktu yang disepakati untuk setiap kegiatan madrasah, tentang kemampuan komunikasi dan kerjasama tim, serta memastikan bahwa calon

---

<sup>82</sup> Ustaz Yusril Dwi Mahendra, Guru al-Qur'an, "Rekrutmen dan Pembinaan guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Masjid Al-Ihsan, Ponorogo, 14 Nopember 2020, Pukul 16.45 WIB.

<sup>83</sup> Ustazah Ulin Muallamatus Shalihah, Guru al-Qur'an, "Rekrutmen dan Pembinaan guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Kantor Madin Al-Ihsan, Ponorogo, 16 Nopember 2020, Pukul 16.30 WIB.

<sup>84</sup> *Tahsin, Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, tahun 2020.



guru benar-benar memiliki akidah Ahlul-sunnah wal Jamaah (Nahdlatul Ulama'). Kegiatan tes dilaksanakan langsung oleh kepala madrasah, dengan melakukan *Tashih* kepada 5 (lima) orang calon guru yang sebelumnya telah mengikuti kegiatan *Tahsin* bersamanya. Tes melalui *Tashih* tersebut dilakukan untuk mengukur kemampuan calon guru al-Qur'an Madin Al-Ihsan pada aspek bacaan al-Qur'an, dari kegiatan ini Ustaz Yusril dan Ustaz Ulin dinyatakan Lulus.

Ketiga, guru yang baru mengajar al-Qur'an didampingi oleh koordinator guru Al-Qur'an selama 1 (satu) bulan. Dalam hal ini, koordinator hadir di kelas mendampingi dan membantu guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan prosedur yang benar. Apabila guru terbuka untuk menerima masukan dengan baik, yang berarti ada kemauan untuk memperbaiki hal-hal yang perlu diperbaiki, maka ia layak untuk dipertahankan menjadi guru al-Qur'an di Madrasah Diniyah, dan untuk selanjutnya diwajibkan mengikuti Sertifikasi guru al-Qur'an.

Disamping kebutuhan akan guru al-Qur'an, pada tahun ini kepala madrasah menganggap perlu mengangkat koordinator guru al-Qur'an, di mana pada catur wulan dan tahun-tahun sebelumnya kepala madrasah sekaligus sebagai koordinator. Hal ini didasarkan pada alasan, pentingnya pemberdayaan guru

al-Qur'an di madrasahny. Ustaz Moh Wahyudi menjelaskan bahwa dapat diangkat langsung oleh kepala dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria yang telah disampaikan di atas. Namun secara teknis, pada Madin Al-Ihsan, dilakukan dengan cara pemilihan secara langsung diantara kandidat guru yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari ketiga kandidat, ustazah Dewi Masruroh terpilih sebagai koordinator. Hal ini dilaksanakan pada Madin Al-Ihsan karena mempertimbangan prinsip demokrasi, meskipun tetap terikat dengan kriteria yang telah ditetapkan.<sup>85</sup>

Selanjutnya, penempatan tugas pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, dibagi ke dalam 3 (tiga) fungsi utama, yaitu (1) Guru al-Qur'an; (2) Koordinator guru al-Qur'an; dan (3) Operator Madrasah.<sup>86</sup> *Pertama*, Guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo tugas utamanya adalah pengajar, secara khusus guru tersebut mengampu mata pelajaran al-Qur'an, secara umum masing-masing guru juga mengajar mata pelajaran lainnya, seperti Fikih, *Imla'*, dan sebagainya.

---

<sup>85</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Perencanaan, Peningkatan, dan Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 7 Nopember 2020, Pukul 13.45 WIB.

<sup>86</sup> *Ibid.* dan lihat Surat Keputusan Madrasah tentang Pembagian Tugas, *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, tahun 2020.

Sehingga, guru al-Qur'an pada madrasah diniyah sekaligus menjadi guru kelas. Adapun tugas guru yang rutin dilakukan pada melaksanakan kegiatan pembelajaran, diantaranya persiapan pembelajaran dengan mengisi jurnal, daftar hadir melalui aplikasi, yang bertujuan agar perkembangan kegiatan pembelajaran dalam satu bulan berjalan, diketahui bersama oleh semua guru.

Kedua, Koordinator guru al-Qur'an. Di mana tugas dan fungsi koordinator pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, diantaranya: (1) Melaksanakan *coaching*, pendampingan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) dan memastikan terlaksananya KBM dengan baik; (2) Melaksanakan supervisi terhadap guru al-Qur'an; (3) Melaksanakan pembinaan Internal, yaitu dalam bentuk kegiatan Tadarusan dan memimpin rapat Koordinasi; dan (4) Menjadi guru ganti, pada saat guru al-Qur'an berhalangan hadir.

Ketiga, Operator madrasah. Tugas ini diberikan langsung oleh kepala madrasah, dengan pertimbangan pada kemampuan mengoperasikan komputer, serta telaten dalam mengelola data. Berdasarkan wawancara dengan Ustazah Fitri Zuliana, selaku operator, menyatakan bahwa setiap hari ia berada di kantor untuk mengontrol kehadiran guru al-Qur'an melalui

aplikasi online, merekap kehadiran guru dan santri. Pada kesempatan tertentu, ia dapat menjadi guru pengganti, dan mengajar al-Qur'an di kelas, pada saat ada guru yang berhalangan hadir, sementara koordinator telah menggantikan guru di kelas lain atau sedang berhalangan hadir. Kemudian tugas administrasi lain di luar tugas keguruan adalah menyusun laporan kegiatan dan laporan pertanggung jawaban (LPJ) keuangan madrasah.<sup>87</sup>

### **C. Penetapan Program Peningkatan Mutu Guru Al-Quran**

Berdasarkan wawancara penulis dengan Ustaz Ahmad Afifi, selaku Ketua UMMI Daerah Karesidenan Madiun, bahwa semua lembaga pengguna metode UMMI secara langsung akan terikat dengan 7 (tujuh) program dasar, yaitu (1) *Tashih*; (2) *Tahsin*; (3) Sertifikasi; (4) *Coaching*; (5) Supervisi; (6) *Munaqasyah*; dan (7) *Imtihan*. Di mana dari 7 (tujuh) program dasar ini, 5 (lima) program pertama untuk guru, dan 2 (dua) program berikutnya untuk siswa.<sup>88</sup> Ustaz Moh Nurois Amin mengatakan, jumlah guru yang bersertifikat di dalam

---

<sup>87</sup> Ustazah Fitri Zuliana, Operator Madrasah, “Kegiatan Administrasi Madrasah, *Wawancara*, di Kantor Madin, Ponorogo, 16 Nopember 2020, Pukul 16.00 WIB.

<sup>88</sup> Ustaz Ahmad Afifi, Ketua UMMI Foundation, “Program Pembinaan SDM guru al-Quran”, *Wawancara*, di Warkop Wakoka, Ponorogo, 9 Nopember 2020, Pukul 13.30 WIB.

lembaga pengguna metode UMMI minimal telah mencapai 60 % dari jumlah guru yang ada dalam lembaga. Untuk memenuhi guru bersertifikat itu, terlebih dahulu lembaga harus mengikutsertakan guru dalam kegiatan *Tahsin*, baik itu dilaksanakan di dalam intern lembaga maupun di tempat lain yang diselenggarakan oleh UMMI Foundation, seperti kegiatan *Tahsin* di Kantor UMMI Daerah, di DGPQ (Diklat Guru Pengajar Al-Qur'an) di wilayah IAIN Ponorogo, atau di tempat lain.<sup>89</sup>

Wawancara dengan Ustaz Moh. Wahyudi, ia menyatakan bahwa program pembinaan mutu SDM guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan menggunakan program pembinaan guru al-Qur'an yang ditetapkan UMMI Foundation. Di mana guru yang telah diterima, minimal telah mengikuti *Tahsin* (perbaikan bacaan), disamping itu pembinaan intern dilaksanakan di dalam lembaga melalui kegiatan *Tadarus*. Kemudian, setelah dinyatakan lulus melalui kegiatan *Tashih*, seorang guru yang baru diterima wajib mengikuti Sertifikasi guru al-Qur'an yang diselenggarakan oleh UMMI Foundation. Setelah mengikuti Sertifikasi, semua guru termasuk di dalamnya Operator Madrasah, harus mengikuti kegiatan rutin

---

<sup>89</sup> Ustaz Moh Nurrois Amin, Penjamin Mutu UMMI Foundation, "Kebijakan Mutu SDM guru al-Quran", *Wawancara*, di Rumah Ijo, Jenangan, 8 Nopember 2020, Pukul 12.00 WIB.

*Tadarus* al-Qur'an bersama guru di madrasah diniyah, yang mana menurut kepala madrasah kegiatan tersebut dilaksanakan sebagai bentuk kegiatan penjagaan dan peningkatan kompetensi guru al-Qur'an.<sup>90</sup>

#### **D. Perencanaan Mutu SDM Guru Al-Qur'an pada Madin Al-Ihsan dalam Perspektif Manajemen SDM.**

Dalam perspektif teori manajemen, perencanaan SDM erat hubungannya dengan ketersediaan guru dalam kualitas dan kuantitas yang tepat.<sup>91</sup> Bohlander dalam Priansa, 2017 menyatakan, perencanaan SDM merupakan proses mengantisipasi dan membuat ketentuan (persyaratan) yang mengatur arus pegawai ke dalam, di dalam, dan ke luar organisasi.<sup>92</sup> Pada pembahasan berikut ini penulis mencoba mendialogkan kegiatan perencanaan SDM guru Al-Qur'an dengan teori MSDM serta pendapat para ahli yang sesuai dengan pembahasan.

Standar mutu guru al-Qur'an yang telah ditetapkan oleh UMMI Foundation, yang selanjutnya digunakan pada

---

<sup>90</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Perencanaan, Peningkatan, dan Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 7 Nopember 2020, Pukul 13.45 WIB.

<sup>91</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2017), 48.

<sup>92</sup> *ibid.*, 49.

Madrasah Diniyah Al-Ihsan merupakan acuan dasar atau kriteria yang digunakan untuk mengukur kualitas seorang calon guru al-Qur'an. Kriteria ini dianggap penting untuk dipenuhi oleh calon guru al-Qur'an, karena pentingnya al-Qur'an itu sendiri untuk diajarkan melalui seorang guru. Sebagaimana didefinisikan al-Qur'an sendiri merupakan kalam Allah yang disampaikan kepada Nabi, melalui perantara seorang guru yaitu Malaikat Jibril, hingga sampai kepada kita secara *mutawattir* (melalui guru yang banyak).<sup>93</sup> Sehingga seorang guru al-Qur'an sudah semestinya menguasai dengan benar bacaan al-Qur'an dan cara pengajarannya, karena guru spesialis memang dituntut memiliki penguasaan ilmu dan keahlian untuk menerapkannya, memiliki standar keberhasilan yang diukur dengan pelayanan yang optimal, dan memiliki keterampilan untuk mempraktikkan.<sup>94</sup>

Dalam perencanaan SDM, penetapan standar mutu guru al-Qur'an tersebut digunakan untuk mengetahui kriteria dasar yang mesti dimiliki oleh calon guru al-Qur'an, sehingga dapat secara kualitatif kebutuhan mutu SDM guru nantinya dapat terpenuhi. Bahwa standar mutu guru ini sebagai alat ukur yang

---

<sup>93</sup> Muhammad Ali Ash-Shaabuuniy, *Studi Ilmu Alqur'an* (Bandung :Pustaka Setia )15.

<sup>94</sup> Ratu Ile Tokan, *Manajemen Penelitian Guru untuk Pendidikan Bermutu* (Jakarta: Grasindo, 2016), 35.

dianggap tepat untuk memilih guru yang memiliki kompetensi. Hal ini sejalan dengan prinsip “*the right man on the right place*” yang menjadi filosofi dan rujukan bagi analisis jabatan yang baik.<sup>95</sup> Penetapan standar mutu merupakan bagian dari analisis jabatan (*Job analisis*) pada Madrasah Diniyah Al-Ihsan, yaitu upaya menguraikan keterangan secara rinci tentang pekerjaan, yang selanjutnya dapat diketahui kualifikasi guru yang dibutuhkan.<sup>96</sup> Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa standar guru harus ditentukan agar dapat mempermudah langkah-langkah berikutnya, yaitu penarikan, seleksi, latihan, dan sebagainya.<sup>97</sup>

Setelah mengetahui kriteria yang harus dipersyaratkan oleh calon guru al-Quran, selanjutnya madrasah melakukan perhitungan terhadap kebutuhan guru al-Qur’an secara kuantitatif dengan cara melihat jumlah murid madrasah,<sup>98</sup> di mana idealnya setiap guru Al-Qur’an metode UMMI hanya boleh mengajar 10 (sepuluh) sampai dengan 15 (lima belas)

---

<sup>95</sup> Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, 69.

<sup>96</sup> Sri, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, 130.

<sup>97</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4 ed. (Yogyakarta: BPFE, 2000), 30.

<sup>98</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, “Perencanaan, Peningkatan, dan Evaluasi Mutu Guru al-Qur’an”, *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 7 Nopember 2020, Pukul 13.45 WIB.



peserta didik.<sup>99</sup> Dengan melihat pada data laporan perkembangan madrasah diniyah, yang menggambarkan adanya jumlah guru dan murid secara rasio tidak ideal, sehingga lembaga perlu melakukan rekrutmen guru al-Qur'an, maka dalam perspektif *demand* (permintaan) SDM keputusan madrasah diniyah untuk merekrut guru baru itu, tidak lain disebabkan oleh faktor internal, yang salah satunya karena mempertimbangkan ketersediaan tenaga.<sup>100</sup>

Rekrutmen merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan tenaga yang efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan lembaga pendidikan yang telah direncanakan sebelumnya.<sup>101</sup> Dalam tahap ini, madrasah menyampaikan informasi tentang kebutuhan guru melalui media sosial, ini dapat diartikan bahwa madrasah telah memanfaatkan media dalam penarikan SDM guru, meskipun pada akhirnya tetap mempertimbangkan rekomendasi dari guru. Dalam menentukan media penarikan SDM ini, rekomendasi dari guru merupakan bagian dari media itu sendiri. Di mana guru yang telah bekerja pada suatu

---

<sup>99</sup> Ustaz Moh Nurrois Amin, Penjamin Mutu UMMI Foundation, "Kebijakan Mutu SDM guru al-Quran", *Wawancara*, di Rumah Ijo, Jenangan, 8 Nopember 2020, Pukul 12.00 WIB.

<sup>100</sup> Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 97.

<sup>101</sup> Sri, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, 132.

organisasi saat ini boleh merekomendasikan calon guru baru dalam organisasinya. Dengan sendirinya kemampuan guru yang direkomendasikan tersebut sesuai dengan kemampuan yang diperlukan oleh organisasi.<sup>102</sup> Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa salah satu metode perekrutan dari luar yang paling efektif adalah referensi karyawan (*employee referral*), di mana perusahaan meminta para karyawan untuk merekomendasikan pelamar yang berasal dari teman-teman mereka.<sup>103</sup>

Namun demikian, tahapan seleksi terhadap guru al-Qur'an melalui kegiatan *Tashih* (tes penguasaan bacaan Al-Qur'an) dan wawancara untuk mendalami informasi tentang calon guru, merupakan langkah yang tetap ditempuh oleh madrasah dalam kegiatan penarikan SDM. Dalam hal pendekatan kebijaksanaan pada proses seleksi, jika pendekatan "*Succesive Hurdles*" dimaksudkan untuk mengukur keberhasilan calon guru dapat diterima di madrasah, harus lulus dari berbagai persyaratan yang telah ditentukan secara bertahap. Maka dalam hal ini madrasah diniyah memilih menggunakan pendekatan "*Compensatory*", yaitu didasarkan pada pertimbangan adanya

---

<sup>102</sup> Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 107.

<sup>103</sup> M Nazar Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam," t.t., 141.

kekurangan pada satu faktor dapat ditutup oleh faktor seleksi lainnya yang cukup mantap.<sup>104</sup>

Dalam pandangan Islam, melihat calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki merupakan tahapan yang sangat dianjurkan. Dalam hal memilih diantara yang terbaik, berdasarkan kepatutan dan kelayakan pernah diingatkan oleh Rasulullah SAW dalam sabdanya: “Barang siapa mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal di sana terdapat orang yang lebih baik daripada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah SWT, Rasul SAW, dan kaum Muslimin.<sup>105</sup>

Setelah melalui rangkaian kegiatan seleksi dan wawancara, selanjutnya guru al-Qur'an ditugaskan pada tugas yang spesifik sebagai pengajar al-Qur'an, disamping mengajarkan materi agama yang lain. Pemberian tugas dalam mengajarkan al-Qur'an merupakan bagian dari kegiatan penempatan SDM. Bahwa, fungsi ketenagaan pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, dibagi ke dalam 3 (tiga) fungsi utama, yaitu: Guru al-Qur'an, Koordinator guru al-Qur'an, dan Operator madrasah. Hal ini pula sejalan dengan prinsip “the

---

<sup>104</sup> Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 49.

<sup>105</sup> Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan* (Bandung: Rosdakarya, 2004), 109.

*right man on the right place*". Pandangan Islam dalam penempatan seseorang karyawan yang menjadi pertimbangan adalah kinerja dan kemampuannya. Konsep ini pernah dijalankan pada masa Khalifah sayyidina Umar RA diriwayatkan bahwa Khalifah Umar berkata kepada pegawainya: "Sesungguhnya aku memilihmu untuk mengujimu, jika kamu menunjukkan kinerja yang optimal dan baik, maka akan aku tambahkan tanggung jawabmu. Namun, jika kinerjamu jelek aku akan memecatmu."<sup>106</sup>

Untuk itu, dalam rangka mewujudkan guru al-Qur'an yang mampu menerapkan sistem mutu dengan kompetensi yang memadai, dapat melaksanakan tugas dengan optimal dan bermanfaat untuk lembaga, Madrasah Diniyah Al-Ihsan mencanangkan semua tahapan program pembinaan yang telah ditetapkan oleh UMMI Foundation dapat diikuti oleh semua guru al-Quran pada madrasah. Dalam hal ini, sejalan dengan fungsi pembinaan dan pengembangan SDM yang merupakan fungsi pengelolaan SDM yang mutlak dilakukan dalam rangka perbaikan, penjagaan, dan peningkatan kinerja.<sup>107</sup> Di mana Islam sangat mendorong melakukan pelatihan (*training*)

---

<sup>106</sup> Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, 111.

<sup>107</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Stratagi, dan Implementasi*, 43.

terhadap para pegawai dan karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan profesionalitas dalam mengemban tanggung jawab dalam tugasnya. Rasulullah SAW memberikan pelatihan terhadap orang yang mengurus persoalan kaum musimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan petunjuk-petunjuknya.<sup>108</sup>



---

<sup>108</sup> Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, 111.

**BAB V**

**PENINGKATAN MUTU GURU AL-QUR'AN  
DI MADRASAH DINIYAH AL-QUR'AN AL-IHSAN  
KEPATIHAN PONOROGO**

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan tentang kegiatan perencanaan SDM guru al-Qur'an. Selanjutnya, bab ini akan menjelaskan tentang pelaksanaan program yang dilakukan Madrasah Diniyah Al-Qur'an "Al-Ihsan" Kepatihan Ponorogo dalam meningkatkan mutu guru Al-Qur'an, diantaranya *Tahsin*, *Tashih*, sertifikasi, *coaching*, Tadarus dan rapat koordinasi.<sup>109</sup>

**A. *Tahsin* dan *Tashih***

*Tahsin* merupakan kegiatan yang ditujukan untuk perbaikan baca al-Qur'an dengan standar tartil metode UMMI. Pada Madrasah Diniyah Al-Ihsan, *Tahsin* ditujukan bagi calon guru al-Qur'an, kecuali calon guru yang bersangkutan telah melalui tahap lulus *Tashih* atau telah lulus sertifikasi guru al-Qur'an. Pada tahun ini guru yang baru direkrut, telah

---

<sup>109</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Perencanaan, Peningkatan, dan Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 7 Nopember 2020, Pukul 13.45 WIB.

mengikuti *Tahsin* bersama Ustaz Moh Wahyudi, S.Th.I selaku kepala madin sekaligus *trainer* pada UMMI Foundation. *Tahsin* dilakukan diantara bulan Juli s.d. September 2020, selama 15 pertemuan dengan peserta 5 (lima) orang calon guru al-Qur'an.<sup>110</sup> Wawancara dengan Ustazah Ulin, yang menjadi salah satu peserta pada kegiatan tersebut, menyampaikan pengalamannya mengikuti *Tahsin* bahwa ia mengatakan melalui program *Tahsin* ini ia mendapatkan ilmu tentang al-Qur'an, bagaimana membacanya dengan tajwid yang benar, tentang bacaan panjang dan pendek yang benar, *waqaf wal ibtida'* yang tepat. Ia mengatakan melalui kegiatan ini lebih mengerti tentang ilmu-ilmu bacaan al-Qur'an yang sebelumnya belum banyak dimengerti.<sup>111</sup>

Adapun materi yang harus dikuasai oleh calon guru dalam kegiatan *Tahsin*, yaitu materi yang terdapat pada buku Jilid Metode UMMI, sebagai berikut :

No.	UMMI	Target Program
1	Jilid 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dapat mengenal huruf <i>Hijāiyyah</i> dari <i>Alif</i> sampai <i>Ya'</i>.</li> </ul>

<sup>110</sup> Tahsin dan Tashih, *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, tahun 2020.

<sup>111</sup> Ustazah Ulin Muallamatus S., Guru al-Quran, "Rekrutmen dan Pembinaan guru al-Quran", *Wawancara*, Ponorogo, 16 Nopember 2020, Pukul 16.30 WIB.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu membaca 2 (dua) sampai 3 (tiga) huruf tunggal berharokat Fathah, A Sampai <i>Ya</i>.</li> </ul>
2	Jilid 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat mengenal tanda baca (harakat) selain <i>Fathah (Kasrah, Dammah, Fat-hattayn, Kasrattayn, Dammattayn)</i></li> <li>• Dapat mengenal huruf sambung dari <i>Alif</i> sampai <i>Ya</i>’.</li> <li>• Dapat Mengenal angka arab dari 1-99</li> </ul>
3	Jilid 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat mengenal bacaan <i>Mad Ṭabiṭ</i> di baca panjang 1 (satu) <i>Alif</i> ( satu ayunan )</li> <li>• Dapat mengenal bacaan <i>Mad Wajib Muttasil</i> dan <i>Mad Jāiz Munfaṣil</i>.(panjang 2 alif atau 4 harokat)</li> <li>• Dapat mengenal angka arab dari 100-500</li> </ul>
4	Jilid 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat mengenal semua huruf yang di sukun dan huruf yang ditasydid di tekan membacanya.</li> <li>• Dapat mengenal huruf-huruf tunggal di bacaan <i>Fawāṭih al-suwar</i> yang ada di halaman 40</li> </ul>
5	Jilid 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat mengenal cara mewaqofkan akhir bacaan</li> <li>• Dapat mengenal bacaan-bacaan dengung.</li> <li>• Dapat mengenal hukum lafaz Allah (<i>Tafkhīm</i> dan <i>Tarqīq</i>)</li> </ul>
6	Jilid 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat mengenal bacaan-bacaan <i>Qalqalah</i></li> <li>• Dapat mengenal bacaan yang dibaca tidak dengung.</li> <li>• Dapat mengenal <i>Nun ‘Iwaḍ</i> (Nun Kecil) baik di awal ayat dan di tengah ayat.</li> <li>• Dapat mengenal bacaan <i>Ana</i> (tulisan nya</li> </ul>



		panjang di baca pendek
7	Ghorib al-Qur'an	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat mengenal bacaan yang memerlukan kehati-hatian dalam membaca al-Qur'an</li> <li>• Dapat mengenal bacaan <i>gharib</i> dan <i>mushkilat</i> dalam al-Qur'an</li> </ul>

Tabel 1.10 :  
Materi *Tahsin* <sup>112</sup>

Setelah menjalani kegiatan *Tahsin*, selanjutnya calon guru al-Qur'an di-*Tashih* atau dites untuk diketahui apakah bacaan al-Qur'annya sudah sesuai standar metode UMMI. Di mana dari kelima calon guru, dua diantaranya yaitu Ustazah Ulin dan Ustaz Yusril dinyatakan lulus.<sup>113</sup> Bahwa ukuran dapat dinyatakan lulus *Tashih* adalah telah memiliki kemampuan membaca al-Qur'an dengan tartil sesuai kaidah ilmu Tajwid dan *Gharib al-Qur'an*.<sup>114</sup> Keduanya mendapatkan surat keterangan lulus yang ditanda tangani oleh Pen*Tashih*.<sup>115</sup>

<sup>112</sup> Masruri dan A. Yusuf MS, *Belajar Mudah Membaca Al-Quran*, Surabaya : Ummi Foundation, 2007.

<sup>113</sup> Tahsin dan Tashih. *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Quran Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, tahun 2020.

<sup>114</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Perencanaan, Peningkatan, dan Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 7 Nopember 2020, Pukul 13.45 WIB.

<sup>115</sup> Dokumentasi tentang kegiatan Tahsin dan Tashih.

## B. Sertifikasi Guru Al-Qur'an

Setelah menjalani program *Tahsin* dan telah dinyatakan lulus melalui *Tashih*, calon guru al-Qur'an di Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo wajib mengikuti program Sertifikasi guru al-Qur'an. Di mana guru bersangkutan mengikuti program pelatihan selama tiga hari dalam rangka mempelajari metodologi pembelajaran al-Qur'an dan mengelola pembelajaran al-Qur'an dengan baik. Bagi guru yang lulus dalam sertifikasi guru al-Qur'an ini akan mendapatkan Sertifikat sebagai pengajar al-Qur'an metode UMMI.<sup>116</sup>

Wawancara dengan Ustaz Moh. Wahyudi, ia menyatakan bahwa Sertifikasi merupakan kelanjutan dari program *Tahsin*. Jika program *Tahsin* dimaksudkan untuk peningkatan mutu pada aspek bacaan al-Qur'an, maka Sertifikasi bertujuan untuk membekali tentang bagaimana mengajarkan al-Qur'an dengan baik. Salah satu pentingnya program ini adalah untuk melatih guru al-Qur'an metode Ummi dapat mempunyai pengetahuan

---

<sup>116</sup> Sertifikasi adalah salah satu dari tujuh program dasar tersebut yang menjadi syarat mutlak seorang guru yang akan mengajarkan metode Ummi. Tanpa Sertifikasi guru, buku Ummi menjadi tidak berarti apa-apa dan kehilangan kekuatan sebagai metode yang mudah, cepat, dan berkualitas serta kehilangan ruh sebagai metode yang menyenangkan dan menyentuh hati. Lihat *Modul Sertifikasi Guru Al-Quran*.

dan keterampilan dalam mengajarkan al-Qur'an yang lebih baik.<sup>117</sup>

Adapun materi yang disampaikan pada kegiatan Sertifikasi guru al-Qur'an metode UMMI mencakup: (1) Pemahaman terhadap visi, misi, dan konsep dasar metode Ummi; (2) Pemahaman terhadap 10 (sepuluh) pilar sistem mutu; (3) Pemahaman terhadap Metodologi Pembelajaran al-Qur'an, diantaranya strategi pembelajaran al-Qur'an dan tahapan-tahapan pembelajaran al-Qur'an metode UMMI; (4) Pemahaman dan keterampilan dalam mengajarkan metode UMMI jilid 1-6; (5) Pemahaman dan keterampilan dalam mengajarkan tadarus al-Qur'an, diantaranya, cara membuat *waqof ibtida'* dalam membaca al-Qur'an; (6) Pemahaman dan keterampilan dalam mengajarkan *gharib al-Qur'an*; (7) Pemahaman dan keterampilan dalam mengajarkan tajwid dasar; (8) *Classroom management*, yaitu Pembekalan calon guru memiliki keterampilan dalam mewujudkan kedisiplinan santri ketika dalam kelas; (9) Pemahaman terhadap pentingnya Administrasi pembelajaran al-Qur'an demi efektifitas

---

<sup>117</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Perencanaan, Peningkatan, dan Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 7 Nopember 2020, Pukul 13.45 WIB.

pembelajaran; 10) Keterampilan mempraktekkan semua materi yang diberikan melalui kegiatan *Micro Teaching*.<sup>118</sup>

Untuk mengetahui gambaran tentang kegiatan sertifikasi, peneliti melakukan observasi terhadap kegiatan sertifikasi yang diselenggarakan oleh UMMI Foundation pada hari Jumat s.d. Ahad, tanggal 6 s.d. 8 Nopember 2020, di “Rumah Ijo” Penjeng Jenangan Ponorogo. Dengan peserta calon-calon guru al-Qur’an dari berbagai lembaga, diantaranya ustaz Yusril dan ustazah Ulin dari Madrasah Diniyah al-Ihsan Kepatihan Ponorogo. Peneliti hadir pada kegiatan tersebut pada hari ketiga, di mana materi yang sedang disampaikan adalah *Classroom Management*, yaitu tentang bagaimana membuat suasana kelas yang ideal. Peserta diajarkan tentang bagaimana membuat peraturan dalam kelas, bagaimana cara mendiamkan siswa di kelas, bagaimana membuka dan menutup pelajaran yang baik, bagaimana mengatur tata cara izin keluar kelas, kerapian kelas, dan menyampaikan materi tentang bagaimana menyampaikan dengan bahasa karakter.

Kemudian setelah materi selesai disampaikan, masing-masing kelompok praktik melaksanakan pembelajaran melalui

---

<sup>118</sup> Ustaz Moh Nurrois Amin, Penjamin Mutu UMMI Foundation, “Kebijakan Mutu SDM guru al-Quran”, *Wawancara*, di Rumah Ijo, Jenangan, 8 Nopember 2020, Pukul 12.00 WIB.

kegiatan *Micro Teaching*. Tampak di dalam ruang pelatihan, peserta yang telah dibagi dalam beberapa kelompok dan dipandu oleh beberapa pemateri. Pada akhir kegiatan, *Post Test* dilakukan untuk mengukur seberapa kuat peserta memahami materi yang disampaikan selama pelatihan.<sup>119</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Ustaz Yusril, ia mengatakan bahwa menjadi guru al-Quran di Madin Al-Ihsan memang harus memiliki sertifikat guru al-Quran, hal ini diakuinya berbeda dengan pengalaman menjadi guru yang ia pernah dapatkan sebelumnya. Melalui kegiatan Sertifikasi, ia mendapatkan ilmu tentang bagaimana mengajarkan al-Qur'an itu, disamping ia mendapatkan pengalaman bagaimana bersama-sama guru yang lain saling mengontrol cara mengajarkan al-Qur'an yang baik dan benar.<sup>120</sup> Demikian juga ustazah Ulin mengatakan dari kegiatan ini ia mendapatkan ilmu tentang manajemen waktu, cara mengelola kelas, kemudian bagaimana menghadapi anak-anak dalam belajar. Ia

---

<sup>119</sup> Sertifikasi, *Observasi*, di UMMI Foundation, Ponorogo, 8 Nopember 2020, Pukul 10.15 WIB.

<sup>120</sup> Ustaz Yusril Dwi Mahendra, Guru al-Qur'an, "Rekrutmen dan Pembinaan guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Masjid Al-Ihsan, Ponorogo, 14 Nopember 2020, Pukul 16.45 WIB.

mengatakan melalui kegiatan ini, sangat banyak manfaat yang didapatkan.<sup>121</sup>

### 3. *Coaching* (pendampingan)

Hasil wawancara penulis dengan ustaz Wahyudi, ia menjelaskan bahwa pada pembelajaran al-Qur'an di Madin Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, seorang koordinator ditugaskan oleh kepala madrasah untuk mendampingi guru al-Qur'an dalam aktivitas mengajar. Bagaimana penguasaan materi dan kemampuannya untuk menyampaikan materi. Sehingga, guru al-Qur'an tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi baik, akan tetapi pengelolaan kelas pun harus baik. Terutama pada semester ini madrasah baru saja merekrut guru al-Qur'an, di mana seorang guru baru secara intensif harus mendapat pendampingan, sehingga di saat menemukan kendala apapun dalam proses pembelajaran, akan segera dapat teratasi. Komunikasi yang baik antara guru, dengan koordinator, dan komunikasi yang baik pula antara koordinator dengan kepala

---

<sup>121</sup> Ustazah Ulin Muallamatus S., Guru al-Quran, "Rekrutmen dan Pembinaan guru al-Quran", *Wawancara*, Ponorogo, 16 Nopember 2020, Pukul 16.30 WIB.

madrasah, menjadi faktor keberhasilan guru baru dalam masa ini.<sup>122</sup>

Peneliti melakukan observasi pada kegiatan *coaching*, di mana ini merupakan tugas koordinator yang dilakukan setiap hari di madrasah diniyah. Koordinator mengontrol kehadiran guru, mengontrol kesiapan guru dalam mengajar, mengontrol administrasi Kegiatan Belajar Mengajar seperti jurnal mengajar, daftar kehadiran santri, dan evaluasi santri. Koordinator memastikan target belajar dapat terpenuhi, maka koordinator masuk ke kelas secara langsung dan mendampingi guru yang sedang mengajar, koordinator juga membenarkan hal yang dianggap belum tepat, kemudian memberi contoh.

Sebagaimana Ustaz Moh. Wahyudi pada saat observasi kegiatan itu menyatakan, bahwa untuk mengevaluasi apakah target belajar dapat terpenuhi itu mudah, jika rata-rata santri lemah dalam penguasaan materi maka yang bermasalah adalah gurunya, sementara jika hanya satu dua santri saja, maka permasalahan terdapat pada individu santri tersebut. Di mana

---

<sup>122</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, “Perencanaan, Peningkatan, dan Evaluasi Mutu Guru al-Qur’an”, *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 7 Nopember 2020, Pukul 13.45 WIB.

koordinator selalau berupaya untuk memberikan solusi yang tepat dan cepat.<sup>123</sup>

Wawancara penulis lakukan kepada ustazah Ulin, bahwa ia menyatakan di awal menjadi guru di madrasah diniyah, ia masih sering datang terlambat dan sehingga koordinator menasehati untuk hadir tepat waktu, karena guru semestinya menjadi contoh bagi muridnya dalam hal kedisiplinan, nasihat yang diberikan secara langsung lebih kepada penyadaran tentang tanggung jawab seorang guru. Selanjutnya pada saat pembelajaran di kelas, ia didampingi dan dibantu koordinator dalam mengajarkan al-Qur'an, yaitu tentang bagaimana mengondisikan suasana belajar, bagaimana mengatur nada bacaan, dan sebagainya.<sup>124</sup>

Selanjutnya, Ustaz Yusril mengatakan, sekali dalam sebulan guru madin Al-Ihsan mendapatkan pendampingan dari koordinator, bahwa hal yang diperbaiki dikelas adalah berhubungan dengan teknis mengajar, bagaimana menggunakan alat peraga, dan lain-lainnya. Hal itu dilakukan secara langsung, ketika koordinator mengetahui ada kesalahan.

---

<sup>123</sup> Pendampingan guru al-Qur'an, *Observasi*, di Madin Al-Ihsan, Ponorogo, 14 Nopember 2020, Pukul 15.00 WIB.

<sup>124</sup> Ustazah Ulin Muallamatus S., Guru al-Quran, "Rekrutmen dan Pembinaan guru al-Quran", *Wawancara*, Ponorogo, 16 Nopember 2020, Pukul 16.30 WIB.



Sehingga ia merasa terbantu dengan apa yang dilakukan koordinator terhadapnya, yaitu ada perbaikan baginya untuk dapat menguasai tugas yang harus dikerjakan.<sup>125</sup>

#### 4. Tadarus dan Rapat Koordinasi

Berdasarkan wawancara dengan Ustaz Moh Wahyudi program Tadarus ini dilakukan sebagai upaya madrasah yang berkaitan dengan penjagaan dan peningkatan guru khususnya di aspek penguasaan bacaan al-Qur'an agar terus meningkat. Sehingga, dengan kegiatan Tadarus yang dilakukan ini bacaan sekaligus materi pelajaran dapat terus terjaga, menyamakan persepsi antara satu guru dengan yang lain, mengingat dengan proses berjalannya waktu, ada kemungkinan perubahan yang dialami masing-masing guru tidak sama, melalui kegiatan ini diupayakan guru selalu *on the track* dalam mengajarkan al-Qur'an.<sup>126</sup>

Kegiatan Tadarus dilakukan dengan cara baca simak, kemudian pengarahan. Untuk mengetahui gambaran tentang kegiatan Tadarus, peneliti melakukan observasi sebanyak 2

---

<sup>125</sup> Ustaz Yusril Dwi Mahendra, Guru al-Qur'an, "Rekrutmen dan Pembinaan guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Masjid Al-Ihsan, Ponorogo, 14 Nopember 2020, Pukul 16.45 WIB.

<sup>126</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Perencanaan, Peningkatan, dan Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 7 Nopember 2020, Pukul 13.45 WIB.

(dua) kali dan ikut serta dalam kegiatan tersebut. Bahwa kegiatan tersebut dilakukan selama 90 menit, dengan pembagian waktu 30 menit pertama Tadarus kemudian 60 menit selanjutnya rapat koordinasi antar guru dipimpin oleh Koordinator. Kegiatan seperti ini dilaksanakan 2 (dua) minggu sekali selama masa pandemi, namun pada saat normal sebelum pandemi, kegiatan dilaksanakan seminggu sekali.

Pada kegiatan observasi yang pertama, peneliti duduk bersebelahan dengan kepala madrasah melaksanakan tugas koordinator yang pada saat itu sedang sakit, dan tampak semua guru hadir, Ia menyampaikan kepada semua peserta bahwa kegiatan ini akan tetap selalu dilakukan dalam rangka menjaga kualitas bacaan guru-guru al-Qur'an. Secara teknis, pertamanya semua guru membaca secara bersama-sama beberapa ayat dalam al-Qur'an, selanjutnya masing-masing membaca satu ayat secara bergantian, sedangkan guru yang lain menyimak, sekaligus memperhatikan koreksi dan pembenahan dari koordinator pada saat ada kesalahan bacaan. Meskipun tampak secara umum guru-guru dalam membaca dengan lancar tanpa ada koreksi, akan tetapi masih tampak beberapa guru membuat kesalahan dalam bacaan, maka secara langsung Koordinator memberi arahan-arahan.

Setelah Tadarus selesai dilakukan, tahap berikutnya, koordinator meminta masing-masing guru menyampaikan kondisi, perkembangan, dan hambatan yang terjadi pada kelas-kelas yang diampunya. Beberapa guru menyampaikan bahwa kehadiran siswa aktif, tidak ada santri yang tidak hadir tanpa keterangan, kemudian target belajar terpenuhi, kemampuan santri dalam menerima pelajaran baik. Namun terdapat seorang guru menyampaikan, bahwa ada permasalahan yang berhubungan dengan ketidakhadiran santri di kelasnya, yang tentu akan berpengaruh terhadap ketercapaian target belajar, yaitu tertinggal pada buku jilid dan hafalannya. Menanggapi hal itu, koordinator memberikan tanggapan, bahwa guru yang bersangkutan diminta untuk mengomunikasikan hal itu dengan orang tua dalam upaya menemukan solusi.<sup>127</sup>

Pada kegiatan observasi kedua, yaitu dua minggu dari observasi pertama. Kegiatan masih ksama diawali dengan Tadarus, kemudian dilanjutkan dengan Koordinasi guru. Pada kegiatan ini, koordinator meminta laporan perkembangan santri yang bermasalah pada pertemuan sebelumnya. Kemudian guru yang bersangkutan yaitu Ustaz Fitrul menyampaikan bahwa ia telah melakukan koordinasi dengan orang tua, pada minggu

---

<sup>127</sup> Tadarrus Al-Quran dan Koordinasi Guru, *Observasi*, di Kantor Madin Al-Ihsan, Ponorogo, 18 November 2020, Pukul 16.30 WIB.

pertama anak tersebut sudah masuk seperti biasa, akan tetapi ia belum merespon pembelajaran dengan baik. Kemudian ia mencoba mendalami permasalahan dari anak yang bersangkutan bahwa anak tersebut memiliki permasalahan dari teman sekelasnya. Kemudian dilakukan mediasi diantara mereka, dengan hasil yang cukup baik sehingga anak tersebut dapat mengikuti kegiatan belajar kembali sebagaimana biasa.<sup>128</sup>

#### **E. Peningkatan Mutu Guru Al-Qur'an di Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo dalam Perspektif Manajemen SDM.**

Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama Ustaz Moh. Wahyudi di atas, ia menyebutkan bahwa kegiatan-kegiatan *Tahsin* dan Sertifikasi, dilakukan untuk perbaikan mutu guru al-Qur'an, sementara *Coaching* dilakukan untuk mengontrol mutu guru al-Qur'an, dan Tadarus dilakukan dalam upaya pemeliharaan dan peningkatan secara terus menerus terhadap mutu guru al-Qur'an. Secara garis besar, seorang guru al-Qur'an disamping memiliki penguasaan pada materi juga dituntut bagaimana materi itu disampaikan dengan baik.

---

<sup>128</sup> Tadarrus Al-Quran dan Koordinasi Guru, *Observasi*, di Kantor Madin Al-Ihsan, Ponorogo 3 Desember 2020, Pukul 16.30 WIB.

Peningkatan mutu SDM guru didasarkan pada penggunaan metode yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga, diantaranya ialah metode pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*). Apabila metode pendidikan digunakan untuk pegawai manajerial, dan metode pelatihan yang memiliki ruang lingkup lebih sempit, yaitu tentang penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, yang berarti pelatihan ditujukan untuk mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus dalam waktu tertentu.<sup>129</sup> Maka, kegiatan *Tahsin* dan Sertifikasi guru al-Qur'an di atas, dalam perspektif metode yang digunakan merupakan kegiatan pelatihan (*training*).

Selanjutnya pelatihan bagi seorang pegawai pada sebuah lembaga secara umum dibagi dalam 2 (dua) kelompok, yaitu pelatihan yang dilakukan oleh pegawai sebelum menjalankan tugasnya (*pre-service training*), dan pelatihan yang dilakukan di dalam melaksanakan tugasnya (*in service training*)<sup>130</sup>. Dalam hal ini tentang siapa yang harus mengikuti pelatihan, Ustaz Moh. Wahyudi mengatakan *Tahsin* dan Sertifikasi menjadi syarat bagi calon guru al-Qur'an, artinya kegiatan ini dilaksanakan sebelum guru melaksanakan tugasnya. Sementara Pendampingan (*Coaching*), Tadarus dan Rapat Koordinasi baik

---

<sup>129</sup> Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, 154.

<sup>130</sup> Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 23.

diikuti oleh guru baru direkrut dan guru yang telah mengajar. Dalam hal ini, guru baru pada umumnya belum memahami seluk beluk pekerjaan nyata yang ada di dalam organisasi. Sehingga guru baru memang harus diberikan program yang berkesinambungan sehingga ia mampu beradaptasi dan menjadi bagian penting dari organisasi. Sementara itu, peningkatan mutu ditujukan pula untuk guru lama yang telah mengajar didasarkan pada alasan bahwa peningkatan mutu ini bagi mereka diperlukan untuk meningkatkan kemampuan, keahlian dan keaktualan mereka dalam bekerja.<sup>131</sup>

Dalam hal Madin Al-Ihsan mengirimkan guru yang baru direkrut untuk mengikuti pelatihan baik *Tahsin* maupun Sertifikasi yang diselenggarakan oleh UMMI Foundation. Sesuai dengan sebab diperlukannya *training* yang mengatakan, bahwa SDM guru dalam sebuah lembaga pendidikan, meskipun telah direkrut melalui seleksi yang baik, namun dalam pelaksanaan tugas seorang guru baru masih menemukan berbagai kendala dalam melakukan pembelajaran dan permasalahan di kelas yang belum dapat diselesaikan sendiri. Dalam hal masih adanya kekurangan dalam hal keterampilan

---

<sup>131</sup> Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, 153.

dan kecakapan, madrasah dapat mengirimkan guru baru untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan secara khusus.<sup>132</sup>

Di samping itu, Koordinator guru al-Qur'an secara intensif melakukan pendampingan secara intensif terhadap guru al-Qur'an di Madin Al-Ihsan, sejalan dengan program pendampingan (*coaching*) yang juga merupakan kegiatan peningkatan mutu guru yang dilakukan oleh manajer sebagai bagian dari fungsi kepemimpinan. Bahwa sebagai pemimpin, manajer bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja guru,<sup>133</sup> yang dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *Pertama*, pendampingan sehari-hari terjadi karena adanya kebutuhan dan melandasi hubungan manajer dengan guru, di mana ketika guru melakukan kesalahan, manajer membantu untuk melakukan perbaikan, sehingga kesalahan berikutnya dapat dihindari. *Kedua*, manajer mendampingi guru menjalankan rencana perbaikan selanjutnya, sehingga secara periodik manajer harus mengetahui kemajuan yang dicapai oleh guru.<sup>134</sup>

Kemudian Tadarus dan rapat koordinasi yang disebutkan oleh kepala madrasah sebagai bentuk kegiatan penjagaan dan peningkatan mutu, merupakan bagian dari "*Continuous*

---

<sup>132</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 365.

<sup>133</sup> *ibid*, 365.

<sup>134</sup> *ibid.*, 379.

*Improvement*” atau perbaikan berkelanjutan, Bahwa manajemen mutu tidak dapat dipisahkan dengan usaha terus menerus untuk melakukan perbaikan. Hal ini didasarkan pada konsep Jepang Keizen, yang selalu mencari cara memperbaiki operasi.<sup>135</sup> Dalam perspektif Manajemen SDM kegiatan ini juga sejalan dengan fungsi pemeliharaan (*maintenance*), yaitu aktivitas untuk memelihara atau bahkan meningkatkan kondisi mental, fisik dan loyalitas guru supaya tercipta adanya kerjasama yang panjang.<sup>136</sup>

Secara teknik, peningkatan mutu SDM guru yang dibagi ke dalam 3 (tiga) jenis, yaitu: peningkatan mutu intensif (*intensive development*), peningkatan mutu kooperatif (*cooperative development*), dan peningkatan mutu mandiri (*self directed development*).<sup>137</sup> Dalam perspektif “*intensif development*”, peningkatan mutu guru al-Qur’an pada Madin Al-Ihsan dilaksanakan dengan teknik pelatihan melalui kegiatan *Tahsin* dan Sertifikasi. Selanjutnya dalam perspektif “*cooperative development*” peningkatan mutu guru al-Qur’an pada Madin Al-Ihsan dilaksanakan dengan teknik “*peer supervision*” atau “*collaborative supervision*” melalui kegiatan

---

<sup>135</sup> *ibid.*, 119.

<sup>136</sup> Mu’ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, 44.

<sup>137</sup> Hadi, “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI.”



Tadarus dan Rapat Koordinasi. Kemudian dalam perspektif “*self directed development*” peningkatan mutu guru Al-Qur’an pada Madin Al-Ihsan dilaksanakan dengan teknik “*self evaluation/self supervision*” melalui kegiatan Pendampingan atau *Coaching*.

Dalam perspektif tujuan dan manfaat, kegiatan peningkatan mutu SDM guru al-Qur’an pada Madrasah Diniyah Al-Qur’an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan mutu guru yang sesuai dengan PMA (Peraturan Menteri Agama) No.13 Tahun 2014, pasal 50, bahwa guru Al-Qur’an pada pendidikan Al-Qur’an harus memiliki kompetensi membaca Al-Qur’an dengan tartil dan menguasai teknik pengajaran Al-Qur’an”.<sup>138</sup> Bahkan secara lebih rinci, pemenuhan terhadap 4 (empat) kompetensi guru yang disebutkan dalam UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu (a) Kompetensi Pedagogik; (b) Kompetensi Kepribadian; (c) Kompetensi Sosial; dan (d) Kompetensi Profesional,<sup>139</sup> dapat diwujudkan melalui kegiatan-kegiatan peningkatan mutu SDM guru tersebut.

---

<sup>138</sup> PMA (Peraturan Menteri Agama) No.13 Tahun 2014.

<sup>139</sup> UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Adapun gambaran dari tujuan dan manfaat kegiatan peningkatan mutu SDM itu sebagai berikut, bahwa *Tahsin* dimaksudkan untuk membina guru dalam penguasaan kompetensi profesional, kepribadian, dan sosial. Sementara itu Sertifikasi dan *Couching* dimaksudkan untuk memberikan pembinaan terhadap guru al-Qur'an dalam menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, dan sosial. Adapun Tadarrus dan Rapat Koordinasi dimaksudkan untuk memberikan pembinaan terhadap guru al-Quran dalam aspek penjaagaan dan peningkatan 4 (empat) kompetensi sekaligus.





## **BAB VI**

### **EVALUASI MUTU GURU AL-QUR'AN DI MADRASAH DINIYAH AL-QUR'AN AL-IHSAN KEPATIHAN PONOROGO**

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan, bahwa dalam upaya memenuhi kebutuhan guru yang bermutu, Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo telah melaksanakan perencanaan SDM guru al-Qur'an dan merekrutnya secara selektif, serta telah melakukan pembinaan guru al-Qur'an secara intensif melalui beberapa program. Selanjutnya pada bab ini akan dijelaskan hal-hal yang berkaitan dengan evaluasi mutu SDM guru al-Qur'an. Di mana evaluasi mutu guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan dilaksanakan melalui kegiatan Supervisi, yaitu Supervisi Internal dan Supervisi Eksternal.<sup>140</sup>

#### **A. Supervisi Internal**

Berdasarkan wawancara dengan ustaz Wahyudi, bahwa secara teknis Supervisi ini dilaksanakan oleh Koordinator

---

<sup>140</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Perencanaan, Peningkatan, dan Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 7 Nopember 2020, Pukul 13.45 WIB.

terhadap semua guru al-Qur'an. Dalam kegiatan ini, evaluasi dilakukan untuk bahan perbaikan ke depan. Bagi guru yang masih baru dan belum baik cara mengajarnya diperbaiki, sedangkan guru yang telah baik cara mengajarnya harus terus ditingkatkan. Adapun kegiatan ini idealnya dilakukan kepada masing-masing guru sekali dalam satu catur wulan. Namun pada catur wulan ini, Supervisi Internal belum dilakukan, dan pernah dilakukan hanya kepada guru baru, yaitu Ustaz Yusril dan Ustazah Ulin.<sup>141</sup>

Untuk mengetahui gambaran tentang aspek-aspek yang dinilai dalam kegiatan supervisi, berikut ringkasan dari Instrumen Penilaian Supervisi Pembelajaran Al-Qur'an Metode UMMI yang dilaksanakan di Madrasah Diniyah Al-Ihsan, sebagai berikut :

a. Aspek persiapan mengajar

Dalam hal ini supervisor menilai tentang : *pertama*, administrasi pengajaran al-Qur'an, yaitu bagaimana Rekap Nilai Harian, Jurnal, Rekap hafalan, Kartu Prestasi, RPP/Prosem. *Kedua*, kebersihan dan kerapian kelas, yaitu

---

<sup>141</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 15 Maret 2021, pukul 15.35 WIB dan Instrumen Penilaian Supervisi, *Dokumentasi*, Madin Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, 2020.

bagaimana kebersihan dan kerapian tempat, alat tulis, meja kursi, alat peraga dan alat belajar lainnya.

b. Aspek penampilan

Dalam hal ini supervisor menilai tentang: *pertama*, Teknik membuka pelajaran, yaitu bagaimana sikap berdo'a, bacaan do'a, kekhushyuan berdo'a. *Kedua*, Teknik menyampaikan materi hafalan, yaitu bagaimana bacaan hafalannya, teknik mengulang dan menambah dan evaluasi. *Ketiga*, Keterampilan dalam menggunakan peraga, terdiri dari posisi guru, cara menggunakan, cara menunjuk, cara membaca peraga perhalaman. *Keempat*, Appersepsi, penanaman konsep dan pemahaman, yaitu bagaimana mengulang dari halaman pertama sampai halaman tertinggi, dan bagaimana teknik penjelasan. *Kelima*, Evaluasi, yaitu bagaimana cara mengevaluasi, menyimak bacaan siswa, pengisian nilai di kartu, dan bagaimana nilai hasil evaluasi. *Keenam*, Menutup pelajaran, yaitu bagaimana persiapan ketika berdo'a, sikap berdo'a, bacaan do'a, dan kekhushyuan do'a.

c. Aspek penilaian proses/Hasil akhir

Dalam hal ini supervisor menilai tentang: *pertama*, Keterampilan mengelola dan menguasai kelas, yaitu tentang

bagaimana pengaturan tempat duduk, suasana kelas, mengelola baca simak. *Kedua*, Penggunaan bahasa, yaitu tentang bagaimana pujian, perbaikan, bimbingan, pilihan kata, dan intonasinya. *Ketiga*, *Performance/Gaya* mengajar, yaitu tentang bagaimana sikap, gaya, dan pakaian guru dalam mengajarkan al-Qur'an. *Keempat*, Pengelolaan atau pembagian waktu, yaitu waktu tiap tahapan dalam pembelajaran. *Kelima*, Kualitas akhir bacaan siswa, yaitu standarisasi bacaan siswa pada jilid yang dipelajari.

Masing-masing indikator penilaian memiliki 5 (lima) kriteri, yaitu nilai A atau Sangat baik, untuk rentan nilai antara 91 s.d. 100; B atau Baik, untuk rentan nilai antara 91 s.d. 90; C atau Cukup, untuk rentan nilai antara 71 s.d. 80; D atau Kurang, untuk rentan nilai antara 61 s.d. 70; dan E atau Sangat kurang, untuk rentan nilai antara 51 s.d. 60.<sup>142</sup>

Kemudian untuk mengetahui gambaran tentang kegiatan Supervisi, penulis melakukan observasi pada kegiatan Supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah yang pada saat itu menggantikan tugas koordinator yang sedang sakit. Supervisi dilakukan terhadap ustaz Yusril sebagai guru baru di madrasah diniyah. Kegiatan supervisi ini dilakukan dengan koordinator

---

<sup>142</sup> Instrumen Penilaian Supervisi, *Dokumentasi*, Madin Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, 2020.

hadir di kelas. Pada kesempatan tersebut, peneliti mengamati apa yang dilakukan koordinator kepada guru yang sedang disupervisi, di dalam kelas koordinator mengambil tempat di belakang untuk memperhatikan dengan serius apa yang guru lakukan di kelas, sesekali menuliskan sesuatu pada lembaran kertas yang ditangannya.

Pada saat menemukan kesalahan dalam hal penyampaian materi koordinator berdiri dan membantu guru serta meluruskan kesalahan secara langsung. Diantara hal-hal yang dilakukan oleh koordinator kepada guru adalah pengarahannya tentang bagaimana menyampaikan materi hafalan, selanjutnya mengingatkan santri untuk membaca bersama, mengingatkan secara langsung kepada santri untuk membaca dengan suara yang keras, ia memperhatikan terus saat santri mengucapkan apa yang dicontohkan, membenarkan secara langsung tentang bacaan *Aw*, bagaimana cara mengulang materi ketika anak masih belum sesuai standar baca, memberikan contoh bagaimana melafazkan *Tash* (*Shin*), *Lā* (panjang), mengingatkan untuk membaca dengan agak cepat, lafaz *Yaw* yang harus dibaca dengan ditekan.

Pada saat koordinator memberi contoh langsung, menjelaskan materi, seorang guru yang sedang disupervisi



duduk di belakang siswa memperhatikan koordinator meragakan bagaimana menyampaikan materi, bagaimana berinteraksi dengan siswa, bahkan meminta anak untuk mendekat kepada peraga saat masih selalu salah dalam membaca, mengingatkan kepada santri yang lain untuk menutup buku sementara dan memperhatikan kepada guru.

Setelah selesai memberikan contoh langsung, guru kembali mengajar kelas, dan koordinator memantau lagi dari belakang, disamping tetap memberikan arahan baik kepada guru maupun murid, dan meminta murid untuk memperhatikan guru. Tentang bagaimana menyikapi anak yang lambat dalam membaca, menyimak bacaan anak dengan teliti dan membenarkan. Selanjutnya koordinator memperhatikan guru dalam menyimak anak dalam membaca, memberikan penjelasan bagaimana membenarkan bacaan anak yang salah dalam membaca. Kemudian dalam hal administrasi, koordinator memberikan arahan agar buku prestasi diisi dengan manual dahulu, lalu untuk mengisikan ke aplikasi di HP setelah pembelajaran selesai. Setelah kegiatan pembelajaran selesai, guru yang bersangkutan mendapatkan pengarahannya secara khusus di dalam ruang kantor. Adapun pengarahannya

berpedoman pada hasil Supervisi yang telah dicatat oleh koordinator.<sup>143</sup>

## **B. Supervisi Eksternal**

Berdasarkan wawancara dengan Ustaz Moh. Wahyudi, menyatakan bahwa capaian mutu Madrasah Diniyah Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo dapat diketahui dari hasil supervisi manajemen yang dilaksanakan oleh UMMI Foundation sekali dalam satu caturwulan. Secara khusus capaian mutu guru al-Qur'an tercakup dalam penilaian tersebut, dan capaian mutu guru al-Qur'an dapat diketahui dari hasil penilaian itu.

Meskipun demikian, Supervisi eksternal pada catur wulan ini juga belum dilaksanakan secara menyeluruh terhadap guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Ihsan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan tenaga pada UMMI Foundation Daerah Karesidenan Madiun yang mampu untuk melakukan Supervisi kepada lembaga pengguna UMMI. Bahwa, tenaga yang dimiliki UMMI Foundation Daerah Karesidenan Madiun tidak berbanding dengan banyaknya jumlah lembaga pengguna

---

<sup>143</sup> Supervisi, *Observasi*, Madrasah Diniyah Al-Ihsan, Ponorogo, 18 Nopember 2020, Pukul 15.30 WIB dan Instrumen Penilaian Supervisi, *Dokumentasi*, Madrasah Diniyah Al-Ihsan Ponorogo, 2020.

UMMI.<sup>144</sup> Namun, kepala madrasah menunjukkan gambaran hasil penilaian yang dilaksanakan oleh UMMI Foundation terhadap 10 Pilar sistem mutu Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, sebagai berikut:

No	Aspek Penilaian	Penilaian	Nilai	Nilai Rata-Rata
1	<i>Goodwill Management</i>	1) Pengembangan kurikulum (penyediaan waktu dan pengaturan jadwal)	90	93
		2) Penyediaan SDM guru al-Qur'an khusus	100	
		3) Penyediaan sarana dan prasarana (peraga, penyangga, meja belajar, dll)	100	
		4) Kesejahteraan guru al-Qur'an	90	
		5) Pembinaan SDM internal dan eksternal	90	
		6) Bersedia di kawal secara intens oleh UF/ UMDA	90	
2	<i>Sertifikasi Guru</i>	1) Jumlah guru al Qur'an 8 Guru, bersertifikat UMMI semua	100	100

<sup>144</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 15 Maret 2021, pukul 15.35 WIB

		2) Guru al-Qur'an yang lulus <i>Tashih</i> (8 guru )	100	
		3) Guru khusus / tidak merangkap bidang studi ( 8 guru )	100	
3	Tahapan Baik dan Benar	1) Membuka pelajaran (Sikap-sikap berdo'a, bacaan do'a, kekhusu'an do'a)	90	90
		2) Hafalan ( <i>Muraja'ah, Ziyadah, Setor Hafalan</i> )	90	
		3) Teknik penggunaan peraga (Appersepsi dari halaman awal, Penanaman Konsep pokok bahasan baru, halaman akhir peraga)	90	
		4) Baca simak/ Baca simak murni	90	
		5) Pengelolaan dan penguasaan kelas (kondisi anak-anak tertib tidak ramai)	90	
		6) Penggunaan bahasa (pengakuan, bimbingan, perbaikan)	90	
		7) Pembagian waktu tiap tahapan	90	
		8) Menutup pelajaran (Sikap-sikap berdo'a, bacaan do'a, kekhusu'an do'a)	90	
4	Jelas & Teruk	1) Target UMMI lembaga sama dengan target UMMI Foundation	90	92

		2) Capaian target UMMI ( 80 % )	80	
		3) Kesesuaian target lembaga dibanding target UMMI	90	
		4) Target <i>Tahfiz</i> lembaga sama dengan target UMMI Foundation	100	
		5) Capaian target <i>Tahfiz</i> (100 %)	100	
		6) Kesesuaian target lembaga dibanding target Ummi	90	
5	<i>Mastery Learning</i>	1) Kualitas bacaan tiap jilid (standar/ baik )	80	85
		2) Ketajaman bacaan ( <i>makhraj dan sifat</i> )	80	
		3) Kualitas bacaan <i>tahfiz</i> (tartil / tidak tartil)	90	
		4) Kelancaran <i>tahfiz</i>	90	
6	Waktu Memadai	1) selama pandemi jadwal mengaji dalam 1 pekan 3 hari (setiap siswa) tatap muka	90	98
		2) Waktu mengaji dalam sehari 1 sesi	100	
		3) Waktu tiap sesi 60 menit	100	
		4) Jadwal sistem blok	100	
7	Kontrol Internal	1) Supervisi internal (supervisi guru)	80	83
		2) Pembinaan internal / mingguan	80	
		3) Tes kenaikan jilid	90	
8	u d	1) Setiap guru rata-rata	100	100

		mengajar 8-12 siswa		
		2) Pengelompokan siswa berdasar jilid dan jenjang yang sama	100	
9	Progress Report Setiap Siswa	1) Laporan perkembangan harian siswa (pengisian rekap nilai hafalan, nilai harian, kartu prestasi, jurnal)	90	88
		2) Laporan perkembangan siswa bulanan	90	
		3) Laporan perkembangan siswa tiap semester	90	
		4) <i>Munaqashah</i> dan <i>khataman</i> setiap tahun (lembaga yang sudah lebih 3 tahun)	80	
10	Koordinator Al Qur'an Yang Handal	1) Ada koordinator khusus al-Qur'an	100	94
		2) Koordinator tidak mengajar	100	
		3) Kualitas bacaan al-Qur'an	100	
		4) Tahfidz al-Qur'an 1 juz	90	
		5) Kemampuan manajerial	80	
		6) Komunikasi yang baik	85	
<b>Jumlah Nilai</b>			<b>923</b>	
<b>Nilai Rata-Rata= 923 : 10</b>			<b>92,3</b>	

**Kriteria Nilai :**

**90 - 100 = Sangat Baik**

80 - 89 = Baik

70 - 79 = Cukup

60 - 69	= Kurang
0 - 59	= Sangat Kurang

Tabel 1.11  
Hasil Supervisi Manajemen<sup>145</sup>

Dari hasil Supervisi dan pembinaan guru Al-Qur'an metode Ummi, maka lembaga Madin Al Ihsan termasuk ***kategori Sangat Baik***.

Beberapa aspek yang sudah bagus sebagai berikut :

1. Penerapan 10 pilar sistem mutu sudah standar;
2. Pengelompokan sebagian siswa sudah sesuai jilid yang sama dalam satu kelompoknya;
3. Membuka dan menutup pelajaran sudah standar;
4. Desain tempat duduk saat proses pembelajaran sudah bagus;
5. Perlengkapan sarana pembelajaran sudah bagus termasuk meja belajar, alat peraga;
6. Cara menyampaikan hafalan sudah standar;
7. Pengelolaan dan penguasaan kelas bagus;
8. Sistem pembelajarannya sudah klasikal baca simak dan klasikal baca simak murni.

---

<sup>145</sup> Supervisi, *Dokumentasi*, UMMI Foundation Karesidenan Madiun, Maret 2021.

Beberapa aspek yang masih kurang antara lain:

1. Tempo membaca buku ummi siswa masih ada yang lambat atau kurang kelancarannya khususnya jilid bawah;
2. Kualitas *makhraj* dan *sifat* masih kurang tajam bacaannya (kurang teliti) sebagian kelompok kecil;
3. Kepekaan guru menyimak bacaan siswa masih kurang teliti terutama *makhraj* dan *sifat*;
4. Khusus guru yang baru kemampuan dalam tilawah dan pengeloaan kelas masih kurang.

Rekomendasi setelah Supervisi:

1. Tempo bacaan tartil dan tahfiznya lebih cepat (standar);
2. Kepekaan guru pada saat menyimak bacaan siswa lebih ditingkatkan lagi (TIWASGAS) teliti, waspada dan tegas terutama aspek *makhraj* dan *sifat*;
3. Melanjutkan pembinaan internal oleh koordinator al-Qur'an khususnya kepada guru baru perlu ditingkatkan sampai standar;
4. Perpanjangan Sertifikat bagi guru yang sertifikatnya telah habis masa berlaku.<sup>146</sup>

---

<sup>146</sup> Supervisi, *Dokumentasi*, UMMI Foundation Karesidenan Madiun, Maret 2021.



### **C. Evaluasi Mutu Guru Al-Qur'an di Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo dalam Perspektif Manajemen SDM.**

Kepala madrasah menyebutkan bahwa evaluasi terhadap guru al-Qur'an di Madin Al-Ihsan dilakukan dengan melaksanakan Supervisi.<sup>147</sup> Sementara itu, konsepsi Supervisi sebenarnya lebih ditekankan kepada aspek keberhasilan dalam proses belajar mengajar. Di mana Supervisi merupakan semua upaya yang dilakukan oleh supervisor dalam membantu dan melayani guru untuk memperbaiki, mengembangkan, bahkan meningkatkan mutu dalam mengajar. Kemudian tujuan yang diwujudkan dari kegiatan supervisi ini adalah perbaikan pembelajaran (guru-murid) dan peningkatan mutu pendidikan. Berdasarkan persepsi itu, maka apa yang dilakukan Madrasah Diniyah Al-Ihsan telah sesuai dengan konsep Supervisi tersebut.

Hal ini sebagaimana observasi yang peneliti lakukan, bahwa pada saat melakukan Supervisi Pembelajaran, Supervisor (koordinator guru al-Qur'an) membantu guru dalam mengajar serta meluruskan kesalahan secara langsung, memberikan pengarahan tentang bagaimana menyampaikan

---

<sup>147</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Perencanaan, Peningkatan, dan Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 7 Nopember 2020, Pukul 13.45 WIB.

materi hafalan, bahkan membantu mengondisikan santri dengan mengingatkannya untuk membaca bersama, membaca dengan suara yang keras, ia juga memperhatikan terus saat santri mengucapkan apa yang dicontohkan guru, membantu guru dengan memberikan penekanan secara langsung tentang bagaimana membaca kalimat tertentu, memberi bantuan guru tentang bagaimana cara mengulang materi ketika anak masih belum sesuai standar baca, meragakan bagaimana menyampaikan materi, bagaimana berinteraksi dengan siswa, bagaimana menyikapi anak yang lambat dalam membaca, bagaimana membenarkan bacaan anak yang salah dalam membaca, memberikan arahan bagaimana mengolah administrasi pembelajaran di kelas termasuk bagaimana mengevaluasi pembelajaran.<sup>148</sup>

Selanjutnya dalam perspektif tujuan, kegiatan supervisi yang dilaksanakan pada Madin Al-Ihsan tersebut sesuai dengan tujuan supervisi pendidikan. Bahwa tujuan kongkret dari supervisi pendidikan yaitu : (a) membantu guru melihat jelas tujuan-tujuan pendidikan, (b) membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid, (c) membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode-metode

---

<sup>148</sup> Supervisi, *Dokumentasi*, Madin Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, 2020.

dan sumber-sumber pengalaman belajar, (d) membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri, (e) membantu guru-guru baru di madrasah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya, (f) membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah.<sup>149</sup>

Secara teknik, supervisi yang dilakukan pada Madrasah Diniyah Al-Ihsan, dilakukan dengan cara Kunjungan kelas (*Classroom Visitation*). Bahwa *Classroom Visitation* yaitu supervisor mengamati seorang guru yang sedang mengajar, di mana ia mengobservasi bagaimana guru melaksanakan pembelajarannya, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki. Setelah kunjungan kelas selesai, selanjutnya diadakan diskusi empat mata antara supervisor dengan guru yang bersangkutan. Supervisor memberikan saran-saran atau nasihat yang diperlukan, dan gurupun dapat mengajukan pendapat dan usul-usul yang konstruktif demi perbaikan proses belajar mengajar selanjutnya.<sup>150</sup>

---

<sup>149</sup> Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Kalimedia, 2017), 27.

<sup>150</sup> *ibid.*, 48.

Di samping itu, supervisi yang dilakukan pada Madrasah Diniyah Al-Ihsan tersebut juga dilakukan untuk membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi murid dan atau mengatasi problem yang dialami murid. Di mana banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa. Diantaranya masalah yang berkaitan dengan siswa yang lamban dalam belajar, siswa yang tidak dapat memusatkan perhatian, siswa yang “nakal”, siswa yang mengalami perasaan rendah diri dan kurang dapat bergaul dengan teman-temannya.<sup>151</sup>

Selanjutnya, pada Madin Al-Ihsan, koordinator ditunjuk oleh kepala madrasah untuk melaksanakan supervisi. Hal ini menunjukkan bahwa tugas yang penting ini telah terkoordinasikan dengan baik, melalui penugasan secara spesifik. Pangalaman dari banyak lembaga pendidikan menunjukkan bahwa koordinator al-Qur'an sangat menentukan keberhasilan pembelajaran al-Qur'an di lembaga tersebut. Pembelajaran yang baik hampir dapat dipastikan bahwa koordinatornya juga baik. Sebaliknya banyak masalah mutu dalam pembelajaran al-Qur'an yang sumber masalahnya adalah kurang berfungsinya koordinator. Dari sini koordinator yang

---

<sup>151</sup> *ibid.*, 49.

handal dimasukkan dalam aspek mutu sistem.<sup>152</sup> Selanjutnya setelah kegiatan pembelajaran selesai, guru yang bersangkutan mendapatkan pengarahan secara khusus di dalam ruang kantor. Di mana pengarahan berpedoman pada hasil Supervisi yang telah dicatat oleh Koordinator,<sup>153</sup> merupakan upaya mendiskusikan hasil penilaian tersebut dengan guru, untuk selanjutnya dibuatkannya keputusan perbaikan dan mendokumentasikan hasil evaluasi tersebut, untuk acuan perbaikan selanjutnya.<sup>154</sup>

Dalam perspektif lain, konsep tentang Supervisi juga disampaikan oleh Chester T. McKernay, yang menyatakan bahwa Supervisi merupakan prosedur pengarahan yang rasional untuk sampai kepada evaluasi yang dapat memberikan umpan balik bagi perbaikan proses mengajar.<sup>155</sup> Sehingga dapat dipahami meskipun secara teori kegiatan supervisi bukan dimaksudkan untuk menilai tetapi memberi bantuan dan pembinaan berdasarkan data yang benar, rinci, tepat, dan komprehensif, namun pekerjaan ini tidak lepas dari menilai. Untuk dapat menentukan baik dan belum baik tentu saja

---

<sup>152</sup> Tim Penyusun, Modul *Sertifikasi Guru Al-Quran* (Surabaya: UMMI Foundation, 2020), 6.

<sup>153</sup> Supervisi, *Dokumentasi*, Madin Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, 2020.

<sup>154</sup> Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 118.

<sup>155</sup> *ibid.*, 21.

supervisor mau tidak mau harus menempatkan dirinya sebagai penilai. Dalam melakukan penilaian seorang supervisor tentu harus menggunakan standar sebagai patokan atau ukuran.<sup>156</sup> Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan penilaian kinerja adalah suatu proses membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.<sup>157</sup>

Merujuk dari definisi tersebut, penulis berpendapat bahwa dalam perspektif manajemen SDM, kegiatan Supervisi yang dilakukan oleh Madin Al-Ihsan disamping sebagai bentuk Pengawasan, juga merupakan fungsi Penilaian Kinerja (*Performan Appraisal*). Hal ini sesuai dengan indikator penilaian kinerja yang menyebutkan bahwa: (a) Penilaian kinerja merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan; (b) Penilaian kinerja merupakan suatu proses estimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan; (c) Penilaian kinerja dimaksudkan untuk membandingkan realisasi nyata

---

<sup>156</sup> *ibid.*, 97.

<sup>157</sup> Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), 116.

dengan standar yang dicapai karyawan; (d) Penilaian kinerja dilaksanakan oleh pimpinan kepada bawahan; (e) Hasil dari penilaian kinerja untuk menentukan kebijakan selanjutnya.<sup>158</sup>

Pada Madrasah Diniyah Al-Ihsan, proses penilaian kinerja merupakan proses yang sistematis. Evaluasi mutu guru al-Qur'an di Madrasah Diniyah Al-Ihsan dilakukan melalui kegiatan Supervisi Internal dan Supervisi Eksternal. Di mana guru al-Qur'an dinilai berdasarkan Instrumen Supervisi Pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya, yang terdiri dari penilaian terhadap aspek persiapan mengajar, aspek penampilan, aspek penilaian proses/hasil akhir. Kemudian Supervisi Eksternal sebenarnya lebih luas cakupannya, yaitu penilaian tentang 10 Pilar Mutu. Dimana pilar-pilar tersebut menjadi tolak ukur lembaga pengguna sistem Umami dalam mencapai hasil yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ivancevich (1992), bahwa penilaian kinerja mampu menghasilkan data yang akurat dan *reliable*. Bahwa, secara rinci proses sistematis itu terdiri dari 6 (enam) langkah, yaitu: (1) mengadakan standar kinerja untuk setiap posisi dan kriteria evaluasinya; (2) mengadakan kebijaksanaan evaluasi kinerja berkaitan dengan kapan penilaian dilakukan, seberapa sering

---

<sup>158</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 206.

dan siapa yang harus menilai; (3) memiliki penilai yang mengumpulkan data kinerja karyawan; (4) memiliki penilai yang mengevaluasi kinerja karyawan; (5) mendiskusikan evaluasi tersebut dengan karyawan; (6) membuat keputusan dan menyimpan hasil evaluasi tersebut.<sup>159</sup>

Menurut Allen, proses penilaian kinerja akan berhasil berdasarkan pada beberapa unsur utama, yaitu : *timing*, *clarity*, dan *consistency*. Pada Madrasah Diniyah Al-Ihsan, proses penilaian kinerja, secara ideal dilakukan satu kali setiap catur wulan. Meskipun demikian Ustaz Wahyudi menjelaskan pada catur wulan ini, kegiatan supervisi belum dapat dijalankan secara optimal, dikarenakan koordinator yang baru saja diangkat sakit.<sup>160</sup> Dalam hal kebijaksanaan terkait dengan *timing*. Penilaian kinerja guru memang harus diatur oleh kalender. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali di awal pada waktu melakukan perencanaan dan di akhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil. Diantara kedua periode tersebut, mereka harus *men-couch* pekerjaanya setiap hari.<sup>161</sup> Dalam hal

---

<sup>159</sup> Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 118.

<sup>160</sup> Ustaz Moh. Wahyudi, Kepala Madrasah, "Evaluasi Mutu Guru al-Qur'an", *Wawancara*, di Rumah Kediannya, Ponorogo, 15 Maret 2021, Pukul 15.35 WIB

<sup>161</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 192.



ini, meskipun kepala madrasah yang bertindak sebagai koordinator belum melaksanakan supervisi sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, ia telah mendampingi atau *men-couch* guru al-Qur'an dengan intensif.

Selanjutnya tentang *clarity* yaitu kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Pada proses ini *Consistency* berperan penting, bahwa proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statemen*.<sup>162</sup> Dalam perspektif metode, penilaian kinerja guru al-Quran pada Madin Al-Ihsan telah menggunakan metode "*Work Standard*". Sejalan dengan pendapat Mondy & Noe (2005), bahwa metode *Work Standard*, yaitu membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat *output* yang diharapkan. Standar mencerminkan *output* normal dari seorang pekerja yang berprestasi rata-rata, yang bekerja pada kecepatan atau kondisi normal. Agar standar ini dianggap objektif, para

---

<sup>162</sup> Ibid.

pekerja harus memahami secara jelas bagaimana standar yang ditetapkan.<sup>163</sup>

Adapun dalam perspektif model, evaluasi mutu SDM guru al-Quran menggunakan model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*),<sup>164</sup> dengan uraian sebagai berikut : *Pertama*, pada Evaluasi konteks, kepala madrasah melakukan analisis kekuatan dan kelemahan guru al-Quran. Adapun kekuatan yang dimiliki di antaranya guru telah berhasil melaksanakan sistem dan program pembelajaran dengan baik dan telah berstandar metode UMMI. Sedangkan kelemahan yang dimiliki masih terjadi pada sebagian guru yang baru, diantaranya hal yang berhubungan dengan teknis pengelolaan kelas. Kemudian diantara kekuatan yang dimiliki madrasah, sehingga dapat terwujudnya peningkatan mutu guru al-Quran, adalah dukungan yang kuat dari kepala madrasah (*goodwill management*), disamping motifasi, tersedianya sarana pendukung belajar, terwujudnya kesejahteraan guru al-Qur'an pada madrasah diniyah ini pun telah menjadi bagian dari perhatian penting. Hal tersebut tercantum dalam hasil evaluasi di atas.

---

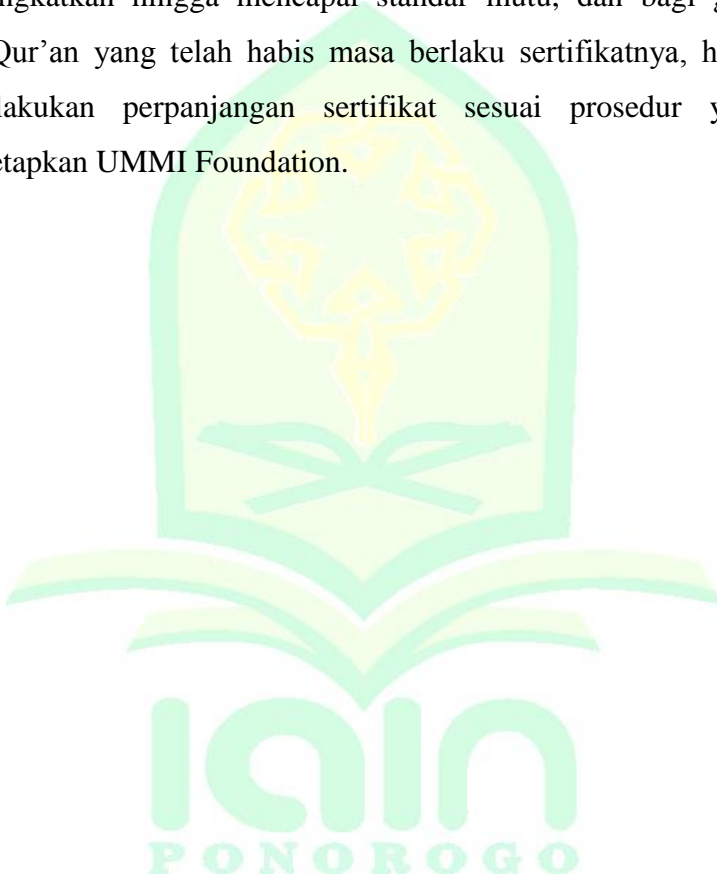
<sup>163</sup> Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 121.

<sup>164</sup> Nurbiyati, "Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia."

Selanjutnya, pada evaluasi input, madrasah meski mengatur keputusan, menentukan sumber yang dibutuhkan madrasah, di mana utamanya sumber daya manusia guru al-Quran merupakan aspek penting yang harus diperhatikan mutunya agar tercapai tujuan madrasah. Kemudian evaluasi proses, menunjukkan terlaksananya program-program kegiatan pembinaan, baik pembinaan internal yang dilakukan oleh koordinator guru al-Qur'an maupun pembinaan eksternal diselenggarakan oleh UMMI Foundation, sedangkan pembinaan dilakukan sesuai tahapan program. Pembinaan-pembinaan dilakukan sampai pada penilaian kinerja guru yang diperoleh dari kegiatan supervisi, sehingga diketahui sampai sejauh mana hasil dari pelaksanaan program pembinaan terhadap mutu guru al-Quran dan darinya hal-hal apa yang perlu diperbaiki dapat diketahui.

Kemudian, evaluasi output, merupakan penilaian yang dilakukan guna melihat ketercapaian atau keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Di mana tahap ini dilakukan berdasarkan hasil penilaian kinerja secara internal oleh koordinator dan secara eksternal oleh UMMI Foundation, yang menghasilkan sebuah rekomendasi kepada guru al-Qur'an dalam upaya perbaikan ke depan, diantaranya guru al-Quran meski terus menjaga

standarisasi mutu guru dan mempertajam kepekaan dalam mengajar. Bagi koordinator guru al-Qur'an, bahwa pembinaan internal khususnya kepada guru baru dilanjutkan dan ditingkatkan hingga mencapai standar mutu, dan bagi guru al-Qur'an yang telah habis masa berlaku sertifikatnya, harus melakukan perpanjangan sertifikat sesuai prosedur yang ditetapkan UMMI Foundation.





## **BAB VII**

### **P E N U T U P**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan kajian, analisis, dan pembahasan terhadap temuan hasil penelitian tentang manajemen peningkatan mutu guru al-Qur'an di Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan mutu SDM (sumber daya manusia) guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo, dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, dilakukan melalui *Job Analisis* dengan standarisasi mutu guru al-Qur'an secara kualitatif dan kuantitatif, Rekrutmen atau penarikan SDM guru dengan metode referensi karyawan (*employee referral*), Seleksi SDM guru melalui program *Tashih* dan Wawancara dengan pendekatan "*Compensatory*", *Staffing* dengan pembagian tugas yang spesifik, yaitu guru al-Qur'an, koordinator sebagai *coach* dan *supervisor*, dan tenaga administrasi operator. Selanjutnya penetapan program pembinaan untuk meningkatkan mutu guru al-Qur'an melalui program : *Tahsin*, Sertifikasi, *Couching*, dan Tadarrus.

2. Peningkatan mutu guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo dilaksanakan dalam bentuk Pelatihan (*training*), yakni pelatihan sebelum menjalankan tugas (*pre-service training*) dengan kegiatan *Tahsin* dan Sertifikasi guru al-Qur'an dan pelatihan setelah menjalankan tugas (*in service training*) dengan kegiatan Pendampingan (*Coaching*), Tadarus dan Rapat Koordinasi (*upgrading*). Secara teknis pembinaan mutu SDM guru dilakukan dengan peningkatan mutu intensif (*intensive development*) melalui *Tahsin*, Sertifikasi guru al-Qur'an, dan Pendampingan, sedangkan peningkatan mutu kooperatif (*cooperative development*) melalui tadarus dan rapat koordinasi (*upgrading*).
3. Evaluasi mutu guru al-Qur'an pada Madrasah Diniyah Al-Qur'an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo dilaksanakan dalam bentuk penilaian kinerja (*performan appraisal*), dengan metode "*work standard*" yaitu membandingkan kinerja guru al-Qur'an dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh UMMI Foundation. Adapun model evaluasi mutu SDM guru al-Quran menggunakan model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*), yaitu analisa terhadap kekuatan dan kelemahan, pengelolaan sumber daya manusia, pelaksanaan pembinaan mutu guru al-Qur'an

sampai kepada penilaian kinerja guru, dan rekomendasi terlaksananya program lanjutan.

## **B. Rekomendasi**

Rekomendasi ini diajukan berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, yang bertujuan untuk memberikan masukan demi terjaganya mutu SDM guru pada madrasah diniyah, bahkan untuk mendukung tercapainya peningkatan mutu madrasah diniyah yang lebih optimal.

1. Lembaga madrasah diniyah, dalam hal ini kepada kepala madrasah, koordinator al-Qur'an, dan guru al-Qur'an.
  - a. Kepala madrasah, hendaknya terus menjaga konsistensi pada aspek *goodwill manajemen*-nya, terutama unsur penyediaan guru al-Qur'an yang bermutu, kesejahteraan guru, dan pembinaan mutu guru, baik di internal maupun eksternal madrasah.
  - b. Koodinator guru al-Qur'an, hendaknya terus menjaga konsistensi pada upaya optimalisasi pembinaan dan evaluasi mutu guru al-Qur'an.
  - c. Guru al-Qur'an, hendaknya terus meningkatkan kompetensi (*continuous improvement*), baik aspek pengetahuan maupun keterampilan mengajar melalui kegiatan-kegiatan



pembinaan mutu guru, baik di internal maupun eksternal madrasah.

2. Stakeholder dan praktisi pendidikan diniyah, hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai *benchmark* (tolak ukur) pengelolaan madrasah diniyah yang ideal untuk penyelenggaraan program unggulan, seperti program unggulan al-Qur'an, program unggulan *tafaqquh fi al-din*, program unggulan penguasaan baca kitab kuning, dan sebagainya. Bahwa dalam penyelenggaraan program unggulan itu, sudah semestinya didukung oleh SDM guru yang bermutu, yang dapat dipenuhi melalui Perencanaan mutu SDM, Peningkatan mutu SDM, dan Evaluasi mutu SDM.
  - a. Pada aspek perencanaan mutu SDM guru, hendaknya madrasah diniyah memiliki standar mutu SDM guru sesuai jenis program unggulannya, yang dijadikan dasar dan pedoman dalam penarikan dan seleksi SDM guru.
  - b. Pada aspek peningkatan mutu SDM guru, hendaknya madrasah diniyah memiliki program pembinaan yang intensif, baik secara internal maupun eksternal. Didukung dengan pemenuhan kesejahteraan guru yang mencukupi.

- c. Pada aspek evaluasi mutu SDM guru, hendaknya madrasah diniyah melakukan evaluasi terhadap mutu SDM guru, baik melalui penilaian kinerja (*performan appraisal*) oleh kepala madrasah, maupun evaluasi diri atau evaluasi teman sejawat, agar ketercapaian mutu SDM guru dapat terukur dengan baik.





**DAFTAR KEPUSTAKAAN****Buku :**

- Almasri, M Nazar. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam," t.t., 19.
- Asy'ari, Hasyim. *Pendidikan Akhlak untuk Pengajar dan Pelajar Terjemah Adabul `Alim wal Muta`allim*. Tebuireng: Pustaka Tebuireng, 2019.
- Bogdan, Robert C. dan Biklen. *Qualitative Research for Education; An introduction to theory and methods*, Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1982
- Fattah, Nanang. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya, 2004.
- Getteng, Abd. Rahman. *Menuju Guru Profesional dan Beretika*. Yogyakarta: Grha Guru, 2010.
- Lofland, *Analyzing Social Setting: A Guide to Qualitative Observation and Analysis*, Belmont, Cal: Wadsworth Publishing Company, 1984.
- Marnis, Priyono dan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4 ed. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Maunah, Binti. *Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Kalimedia, 2017.
- Mu'ah, Masram dan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015.

- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017.
- Mualim, Muh. Hambali. *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer Strategi Pengelolaan dan Pemasaran Pendidikan di Era Industri 4.0*. Bandung: Rosdakarya, 2020.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Rosdakarya, t.t.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 4 ed. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Rosyada, Dede. *Madrasah dan Profesionalisme Guru dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah*. Depok: Kencana, 2017.
- Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*. Jokjakarta: IRCiSoD, 2008.
- Sri, Minati. *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Jokjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Tim Penyusun. *Modul Sertifikasi Guru Al-Quran*. Surabaya: UMMI Foundation, 2020.
- Tokan, Ratu Ile. *Manajemen Penelitian Guru untuk Pendidikan Bermutu*. Jakarta: Grasindo, 2016.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. 5 ed. Depok: Raja Grafindo Persada, 2017.

Yasin, Ahmad Fatah. *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press, 2012.

### **Jurnal Ilmiah :**

Hadi, Samsul. “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI” 4 (2017): 21.

Harianto, Minhaji. “Total Quality Management Berbasis Pesantren (Kajian Perspektif Pengelolaan Pendidikan Pesantren).” *Fakultas Tarbiyah IAI Ibrahimy Situbondo*, t.t.

Juhji. “Peran Urgen Guru dalam Pendidikan.” *Studia didaktika Jurnal Ilmiah Pendidikan* 10 (2016).

Lalupanda, Erfy Melany. “Implementasi supervisi akademik untuk meningkatkan mutu guru.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 7, no. 1 (16 April 2019): 62–72. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.22276>.

Nurbiyati, Titik. “Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review.” *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha* 23, no. 1 (21 Maret 2017): 52–63. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i1.203>.

Suti, Marus. “Strategi peningkatan mutu di era otonomi pendidikan.” *Jurnal Medtek* 3, no. 2 (2011): 1–6.

Umar, Mardan. “Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming dan Joseph Juran).” *Jurnal Pendidikan Islam Iqra’* 11 (2017).

Wardatul Hurriyah, Hambali dan. “Penguatan Receptive Skills Siswa melalui Metode ummi pada Pembelajaran al-Qur’an di Madrasah.” *Risalah Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* 6 (2020).

**Skripsi/Tesis :**

Hayatunnisa. “Quality Assurance Program Dasar Ummi Foundation pada Pelaksanaan Metode Ummi di Kota Banjarmasin.” UIN Antasari Banjarmasin, 2019.

Muzakky, Ahmad. “Standarisasi Mutu Pembelajaran Al-Quran di Madrasah Ibtidaiyyah Kresna Mlilir Dolopo Madiun dengan Metode UMMI.” STAIN Ponorogo, 2016.

Nurjanah, Wahyu. “Pelaksanaan Supervisi proses pembelajaran al-Qur’an Metode Ummi (Studi Kasus di Madrasah Diniyah al-Qur’an Al-Ihsan Kepatihan Ponorogo).” IAIN Ponorogo, 2018.

