

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin

1. Latar Belakang Historis

Pendidikan dan pengajaran Madrasah Diniyyah mengadopsi dari pesantren. Perbedaan antara Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyyah terletak pada waktu pembelajaran. Santri di Pondok Pesantren berasal dari luar kota atau luar daerah. Pondok pesantren umumnya mewajibkan santrinya menetap di pondok bertahun-tahun, pembelajaran berlangsung mulai dari setelah Sholat Shubuh, siangya santri pondok beraktifitas di bangku sekolah formal dan ada yang bekerja di pertanian dan peternakan yang di kelola pondok, sore hari merupakan waktu istirahat bagi para santri dan di malam harinya dilanjut pembelajaran sampai larut malam.

Sedangkan Madrasah Diniyyah berlangsung pada siang hari sampai sore hari atau malam hari. Madrasah Diniyyah tidak mewajibkan santrinya menginap di madrasah. Karena santrinya berasal dari desa sendiri. Materi yang diajarkan juga tidak seberat di pesantren yang setiap hari belajar dengan kitab kuning. Madrasah Diniyyah lebih menitik beratkan *Ibadah Mahdhah* saja.

Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin telah berdiri pada tanggal 16 Juni 1977 M. Dalam perjalanannya, Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin terus berbenah. Dengan modal niat dan tekad untuk mensyiarkan Islam serta untuk melestarikan tradisi dan nilai-nilai norma agama di desa yang mayoritas penduduknya bermata pencaharian tani dan buruh tani, akhirnya pengurus madrasah menetapkan 2 (dua) lokasi untuk belajar santri, yaitu;¹

- a. Di Musholla Nurul Ihsan Medini gang 12
- b. Di rumah KH. Muslim (alm) Medini gang 12

Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin masuk dalam kelembagaan besar di Desa Medini yakni Yayasan Kiai Muslim (YAKMUS). Yayasan yang

¹Diambil dari dokumentasi buku profil madrasah, hlm.2

bertempat di gang 11 Desa Medini ini, merupakan yayasan keagamaan yang namanya diambil dari tokoh agama yang berpengaruh di Desa Medini.

Kiai Muslim merupakan sesepuh di Desa Medini yang menyebarkan Islam di desa tersebut. Kemudian digantikan oleh anaknya KH. Afifuddin Rifa'i. Beliau yang menjadikan YAKMUS dipercayai masyarakat sebagai lembaga pendidikan non formal yang berjenjang. Karena ketokohnya dan kebaikannya kepada masyarakat, masyarakat dengan sukarela membangun yayasan ini dari mulai berdiri hingga sekarang.²

YAKMUS mendapat akta notaris nomor 09 tahun 2003 sebagai lembaga yang mengelola pendidikan non formal meliputi:

1. Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ)
2. Madrasah Diniyyah Awwaliyah
3. Madrasah Diniyyah Wustho
4. Pondok Pesantren
5. Majlis Ta'lim.³

Yayasan Kiai Muslim pada tahun 2003 itu mendapat akta notaris Bp. Haryanto Kudus, kemudian tahun 2007 mendapat sertifikat resmi dari Kemenhumham (Kementerian Hukum dan HAM) bahwa YAKMUS terdiri dari TPQ, Madin Awwaliyyah, Madin Wustho dan Pondok Pesantren.⁴

Walaupun Yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan non formal, juga perlu kelembagaan yang sah supaya mudah mendapat bantuan dari pemerintah. Dengan kelembagaan yang telah resmi oleh notaris ini juga semakin menambah kepercayaan dari masyarakat.

Berdirinya Madrasah Diniyyah Irsyadut Tholibin yang merupakan cikal bakal berdirinya Yayasan Kiai Muslim, Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin sekarang mempunyai lembaga Madin Awwaliyyah dan Madin Wustho. Madin Awwaliyyah setingkat MI/SD dan Madin Wustho setingkat MTs/SMP dalam pendidikan formal.

²Wawancara dengan Rifa'i Arif tanggal 31 Januari 2017

³Diambil dari dokumentasi buku profil madrasah, hlm.3

⁴Wawancara dengan Rifa'i Arif tanggal 31 Januari 2017

Dari tahun ke tahun secara kualitatif dan kuantitatif Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin terus mengalami kemajuan. Sehingga pada awal tahun 1987 pengurus madrasah menampung lulusan madrasah diniyyah tingkat awwaliyah dengan mendirikan madrasah diniyah tingkat wustho.

2. Letak Geografis

Secara geografis letak Madrasah Diniyyah Awwaliyah Irsyaduth Tholibin terletak di Desa Medini gang 11 Kecamatan Undaan Kabupaten Kudus. Madin ini terletak di Jalan Kudus-Purwodadi KM 14. Jarak madrasah dengan pusat kecamatan sekitar 5 Km sedangkan jarak madrasah dengan pusat kota sekitar 10 Km. Desa Medini terletak di sebelah selatan Desa Sambung dan terletak di sebelah utara Desa Kalirejo.

3. Visi, Misi, dan Tujuan

Berdasarkan buku profil Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin yang di peroleh peneliti dari Pengurus Yayasan, berikut ini adalah Visi, Misi dan Tujuan dari Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin;⁵

a. Visi

“Mempersiapkan generasi muslim yang konsisten serta memberlakukan pada prinsip-prinsip kemuliaan dan peradaban yang luhur.”

b. Misi

“Mewujudkan generasi muslim yang berkualitas, berakhlaqul karimah, bertanggung jawab dan berpegang teguh pada aqidah Islam ala *Ahlussunnah Wal Jama'ah*.”

c. Tujuan

1. Membangun pribadi muslim yang berakhlaqul karimah, memiliki wawasan pengetahuan yang luas di bidang ubudiyah dan muamalah serta menjunjung tinggi norma-norma agama yang selalu berittiba' keteladanan sunnah Nabi.

⁵Ibid, hlm.4-6

2. Memberikan bekal dan dasar-dasar pengetahuan agama kepada santri tentang Iman dan Taqwa, sosial budaya serta mampu berfikir logis, sistematis dan konsisten dengan tetap berpegang teguh pada ajaran Islam ala AhlulSunnah Wal Jama'ah.

Selain visi, misi dan tujuan Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin juga memiliki program-program yaitu;

1. Program Umum
 - a. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.
 - b. Meningkatkan profesionalisme dan keteladanan guru dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif.
 - c. Meningkatkan mutu pendidikan yang efektif dan terarah.
 - d. Mengoptimalkan fasilitas sarana dan prasarana pendidikan dan potensi pengembangannya.
2. Program Khusus
 - a. Efektifitas materi pelajaran, baik yang berasal dari kurikulum Depag, LP Ma'arif maupun Salaf.
 - b. Membina santri untuk mengaktualisasikan bakat dan kemampuannya lewat kegiatan-kegiatan ekstra.
 - c. Pencanaan tertib administrasi sebagai langkah awal menuju manajemen modern.
 - d. Mengikuti pembinaan dan training guru yang dilaksanakan oleh LP Ma'arif atau lembaga-lembaga terkait.
 - e. Pengembangan gedung madrasah untuk memenuhi kebutuhan ruang belajar mengajar yang ideal dan representatif.⁶

Dengan program-program yang dicanangkan madrasah, semakin dipercayai oleh masyarakat. Santri tidak hanya anak yang tinggal di Desa Medini saja, bahkan di Desa Kalirejo dan Desa Sambung juga ada yang sekolah sorenya di Madin Irsyaduth Tholibin.⁷

⁶*Ibid*, hlm.8

⁷Wawancara dengan H. Ali Mahmudi pada tanggal 19 Januari 2017

Salah satu program tahunan *show offost* dari Madrasah adalah Akhirussanah yakni pawai keliling Desa Medini dengan menampilkan kreatifitas dan potensi santri-santri madrasah tersebut dan di tutup dengan pengajian umum serta pembaiatan dan proses wisuda oleh santri TPQ, Madin Awwaliyyah dan Madin Wustho.

Selain pogram-program yang dicanangkan madrasah, tata kelola madrasah dari Pengurus Yayasan juga sangat baik yakni selain membentuk Madrasah Diniyyah Awwaliyah (setingkat SD/MI) dan Madrasah Diniyyah Wustho (setingkat SMP/MTs) Pengurus Yayasan juga membentuk TPQ (Taman Pendidikan Al-Qur'an) metode Qira'ati. Wali santri yang ingin mendaftarkan anaknya ke madrasah, dari usia 4-5 tahun di TPQ terlebih dahulu, setelah di wisuda dari TPQ dilanjut pendidikan ke Madrasah Diniyyah Awwaliyah setelah di wisuda dari Madin Awwaliyah akan dilanjut ke Madrasah Diniyyah Wustho. Bagi yang usia santri di atas 7 tahun tapi belum TPQ, pengurus mengharuskan santri mengenyam pendidikan TPQ di siang hari dan di sore hari di Madrasah Diniyyah.⁸ Dengan adanya pendidikan non formal berjenjang dalam satu yayasan inilah YAKMUS semakin di percayai masyarakat mendidik anak-anak berkepribadian islami.

4. Kurikulum

Materi yang disampaikan kepada santri berdasarkan GBPP (Garis Besar Program Pengajaran) yang dirumuskan madrasah yakni kurikulum salaf ala pesantren tingkat dasar. Kurikulum salaf ini berbeda dengan kurikulum yang ada di kurikulum depag. Kurikulum ini diterapkan sejak awal berdirinya madrasah. Kurikulum yang ada di Madin Irsyaduth Tholibin tersusun rapi dalam GBPP. Di dalam GBPP terdapat kitab dan batasan-batasan materi yang diajarkan.⁹ Berikut inilah kurikulum salaf yang ada di madin Irsyaduth Tholibin:

⁸Wawancara dengan Noor Ali pada tanggal 21 Januari 2017

⁹Wawancara dengan H. Ali Mahmudi pada tanggal 19 Januari 2017

Tabel 4.1 Kurikulum Madin Irsyaduth Tholibin

	كتابة			محفوظات			أقرآن	فقه
Kelas I	(فيكون مجاه كانديغ)						جزء (عم)	(فصلتان)
Alokasi Waktu	4 Jam						2 Jam	2 Jam
Kelas II	فيكون مجاه كانديغ	(املا ١ خط)	(تجاهي)	(لغة رأس)			جزء (عم)	ترجمة (دروس الفقهية)
Alokasi Waktu	2 Jam	1 Jam	2 Jam	2 Jam			1 Jam	2 Jam
Kelas III				(لغة جاء)	(المنتخبات ١-٢)	(لغوي التصريف)	(أقرآن)	(الدروس الفقهية ١)
Alokasi Waktu				1 Jam	1 Jam	1 Jam	1 Jam	2 Jam
Kelas IV				(متن البناء)			(أقرآن)	(متن الغاية) (والتقريب)
Alokasi Waktu				2 Jam			1 Jam	2 Jam
Kelas V				(إعراب)			(أقرآن)	(متن الغاية) (والتقريب)
Alokasi Waktu				1 Jam			1 Jam	3 Jam
Kelas VI				(قواعد الإعراب)			(تفسير يس)	(التقريب)
Alokasi Waktu				1 Jam			1 Jam	2 Jam

	أخلاق	توحيد	تاريخ	تجويد	لغة العربية	صرف	نحو	حديث
Kelas I	(غودي سوسيل)	-	-	-	-	-	-	-
Alokasi Waktu	4 Jam	-	-	-	-	-	-	-
Kelas II	(ميترا سجاتي)	(معتقد ٥٠)	(ريغكاسان تاريخ نبي)	(شفاء الجنان)	-	-	-	-
Alokasi Waktu	2 Jam	2 Jam	2 Jam	2 Jam	-	-	-	-
Kelas III	(جواهر الأدب)	(سلم الأفهام)	(١ خلاصة نور اليقين)	(شفاء الجنان)	(مبادئ اللغة العربية)	(أمثلة التصريفية)	-	-
Alokasi Waktu	2 Jam	2 Jam	2 Jam	2 Jam	2 Jam	2 Jam	-	-
Kelas IV	(الآلا)	(الرسالة التوحيدية)	(٢ خلاصة نور اليقين)	(تحفظ الأطفال)	(مدرج التعليم اللغة العربية)	(أمثلة التصريفية)	(تفريجة الولدان)	(الحديث جزء ١)

Alokasi Waktu	1 Jam	2 Jam	2 Jam	1 Jam	2 Jam	2 Jam	2 Jam	1 Jam
Kelas V	(تتبه المتعلم)	(بدء الأمالي)	(٢ خلاصة نور اليقين)	(هداية المستفيد)	(دروس اللغة العربية)	(كيلاني)	(جرومية)	(الحديث جزء ٢)
Alokasi Waktu	2 Jam	1 Jam	2 Jam	1 Jam	2 Jam	2 Jam	2 Jam	1 Jam
Kelas VI	(تيسير الخلاق)	(خريده البهية)	(٣ خلاصة نور اليقين)	(متن جزارية)	(دروس اللغة العربية)	(الموفود)	(العمرطي)	(الحديث جزء ٣)
Alokasi Waktu	2 jam	2 Jam	2 Jam	1 Jam	2 Jam	2 Jam	2 Jam	1 Jam

Kurikulum tersebut merupakan kurikulum buatan madrasah sendiri. Kurikulum ini, mengacu pada kitab-kitab salaf sesuai tingkatan dasar di pondok pesantren. Semua data tersebut terdokumentasi di madrasah dan berlaku dari awal berdirinya madrasah hingga sekarang.¹⁰

Jam pembelajaran efektif dimulai dari jam 14.00 WIB – 16.30 WIB. Jam pertama 14.00-14.45, setelah itu istirahat 15 menit untuk sholat ‘ashar, jam kedua 15.00-15.45, jam ketiga 15.45-16.30. Jadi, tiap hari ada 3 mata pelajaran yang disampaikan. Kecuali kelas I dan kelas II yang tiap harinya 2 jam mata pelajaran yang disampaikan.¹¹

Seperti umumnya Madrasah Diniyyah di Kudus yang masih menggunakan sistem cawu (catur wulan), Madin Irsyaduth Tholibin juga menggunakan sistem cawu dalam evaluasi belajarnya. Catur wulan digunakan Madrasah Diniyyah yang mengacu kurikulum FKDT (Forum Komunikasi Diniyyah Takmiliyyah) Kabupaten Kudus dan LP (Lembaga Pendidikan) Ma’arif NU Kudus. Sedangkan Madrasah Diniyyah yang mengacu kurikulum Depag menggunakan sistem evaluasi semester.

5. Keadaan Guru

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan yang mempunyai tanggung jawab yang sangat besar sebagai pelaksana langsung dalam pendidikan. Di Madin Awwaliyah Irsyaduth Tholibin terdapat

¹⁰Diambil dari dokumentasi madrasah

¹¹*Ibid*

36 guru dan 4 tenaga kependidikan yakni Kepala Madrasah, wakil Kepala Madrasah dan 2 Tata Usaha (TU) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.2 Daftar Guru Madin Irsyaduth Tholibin

No	Nama	Pendidikan Formal	Pendidikan Non Formal	Tahun Mengabdikan	Fungsional Guru
1	KH. Afifuddin Rifa'i	D1	Pontren	1977	Guru
2	Drs. KH Moh Said, M.Pd.I	S2	Pontren	1994	Guru
3	A. Noor Kholis	SLTP	Pontren	1977	Guru
4	Mustamir	SLTP	Pontren	1977	Guru
5	Sahlan	SLTA	Pontren	1978	Guru
6	H. Ali Mahmudi	SLTA	Pontren	1979	Ka. Madin
7	Sukaim	SLTA	Ulya	1984	Waka Madin
8	Ahmad Syahrin	SLTA	Pontren	1986	Guru
9	K. Ahmad Syahri	SLTA	Pontren	1988	Guru
10	Rifa'i Arief	SLTA	Ulya	1989	Guru
11	Abdul Shomad	SLTA	Ulya	1989	Guru
12	Mashiran	SLTA	Ulya	1989	Guru
13	KH. Moh Arifin	SLTA	Pontren	1991	Guru
14	Ali Musafak, S.Ag	S1	Ulya	1992	Guru
15	Nor Kholis	SLTA	Pontren	1992	Guru
16	Makmun	SLTA	Ulya	1992	TU
17	Riyanto Al Zawawi	SLTA	Ulya	1992	Guru
18	Syeh Ma'ruf	SLTA	Pontren	1993	Guru
19	Nor Syahid	SLTA	Pontren	1994	Guru
20	Masiban	SLTA	Ulya	1994	Guru
21	Machmudun	SLTA	Pontren	1996	Guru
22	Ngaliman	SLTA	Ulya	1998	Guru
23	Ruzikan	SLTA	Ulya	1999	Guru
24	Ali Humaidi	SLTA	Pontren	2000	Guru
25	Jam'ian C Noer, S.Pd.I	S1	Pontren	2001	Guru
26	KH. Moh Yahya	SLTA	Pontren	2001	Guru
27	Sya'roni	SLTA	Ulya	2002	Guru
28	Nur Ali, S.Pd.I	S1	Pontren	2003	TU
29	Safiul Anam	SLTA	Ulya	2004	Guru
30	Abdul Jalil	SLTA	Ulya	2004	Guru
31	Fahrur Rozi	SLTA	Pontren	2004	Guru
32	Masmuin	SLTA	Pontren	2005	Guru
33	Noor Halim, M.Pd.I	S2	Pontren	2009	Guru
34	Arifin	SLTA	Ulya	2010	Guru

35	Halim Zuhri	SLTA	Pontren	2011	Guru
36	Asyif Izzul Muna, S.Pd.I	S1	Pontren	2012	Guru
37	H. Rif'an	SLTP	Pontren	2011	TU
38	Muhammad Zaim Ubaidillah, S.Pd.I	S1	Pontren	2014	Guru
39	Salimah	SLTP	Pontren	2007	TU
40	K. Syahren	SLTA	Pontren	2003	Guru
41	Muhammad Aziz	SLTA	Pontren	2015	Guru
42	Ahmad Faizin, S.Pd.I	S1	Ulya	2016	Guru
43	M. Abdul Ghofur	SLTA	Pontren	2016	Guru

Berdasarkan data yang dihimpun peneliti, guru Madin Awwaliyah Irsyaduth Tholibin yang berasal dari lulusan pendidikan formal SLTP: 4, SLTA: 30, D1:1, S1: 6, dan S2: 2, sedangkan dari lulusan pendidikan non formal Madin Ulya: 15 dan Pondok Pesantren: 28.¹²

6. Keadaan Murid

Madrasah Diniyyah Awwaliyah Irsyaduth Tholibin pada tahun pelajaran 1437-1438 H memiliki santri 279 orang. Dibagi dalam 11 rombongan belajar. Adapun Kelas VI dibuat satu kelas, sedangkan kelas I sampai kelas V dibuat 2 kelas. Dengan rincian sebagai berikut:¹³

Tabel 4.3 Jumlah Santri Madin Irsyaduth Tholibin

Kelas	L	P	Jumlah
I A	19	12	31
I B	16	11	27
II A	13	15	28
II B	12	15	27
III A	7	15	22
III B	7	13	20
IV A	11	17	28
IV B	10	17	27

¹²Ibid

¹³Ibid

VA	9	9	18
VB	10	9	19
VI	15	17	32
Jumlah	129	150	279

Santriwan-santriwati Madin Awwaliyah Irsyaduth Tholibin juga turut serta dalam mengembangkan madrasah dengan prestasi yang diraihinya pada setiap event perlombaan. Berikut adalah prestasi yang diraih santriwan-santriwati sampai di tahun 2016:¹⁴

Tabel 4.4 Daftar Prestasi Santri Madin Irsyaduth Tholibin

No	Cabang lomba	Tingkat		Keterangan
		Kec.	Kab.	
1	Baca kitab kuning tahun 2002	Juara I		Harlah NU ke-79
2	Baca kitab kuning tahun 2002	Juara III		Harlah NU ke-79
3	Baca tartil metode Qiro'ati 2003	Juara I		Korda Undaan
4	Baca tartil metode Qiro'ati	Juara I		Korda Undaan
5	Kaligrafi putra tahun 2007	Juara I		MWC Ma'arif
6	Lomba Albarzanji tahun 2007	Juara I		MWC Ma'arif
7	Lomba Muhafadhoh tahun 2007	Juara I		MWC Ma'arif
8	Baca kitab kuning tahun 2007	Juara II		MWC Ma'arif
9	Menggambar(putra) tahun 2010	Juara III		FASI kec.Undaan
10	CCQ tahun 2010	Juara II		FASI kec.Undaan
11	Mewarnai tahun 2010	Juara II		FASI kec.Undaan
12	Menggambar (putri) tahun 2010	Juara I		FASI kec.Undaan
13	Nasyid tahun 2010	Juara I		FASI kec.Undaan
14	Pidato Bhs Indonesia (putra) 2010	Juara I		FASI kec.Undaan

¹⁴*Ibid*

No	Cabang lomba	Tingkat		Keterangan
		Kec.	Kab.	
15	Pidato Bhs Indonesia (putra) 2010		Juara I	FASI kab.Kudus
16	Baca kitab kuning fiqih (putri) 2011		Juara II	MQK Kab
17	Bola voli (putra) 2011		Juara II	MQK Kab
18	Kaligrafi (putra) 2012	Juara III		Porsadin Kec.
19	Kaligrafi (putri) 2012	Juara I		Porsadin Kec.
20	Pidato Bhs Indonesia (putra) 2012	Juara I		Porsadin Kec.
21	Pidato Bhs Indonesia (putri) 2012	Juara I		Porsadin Kec.
22	Baca Kitab (putra) 2012	Juara I		Porsadin Kec
23	Bulu tangkis (putra) 2012	Juara III		Porsadin Kec.
24	Kaligrafi (putri) 2012		Juara II	Porsadin Kab.
25	Hafalan Aqidatul Awam (pa) 2013		Juara I	Porsadin Kab
26	MQK (putri) 2014		Juara II	Porsadin Kab
27	Pidato Bhs indonesia (putra) 2014	Juara II		Porsadin Kec
28	Pidato Bhs Indonesia (putri) 2014	Juara II		Porsadin Kec
29	MQK (putra) 2014	Juara II		Porsadin Kec
30	MQK (putri) 2014	Juara I		Porsadin Kec
31	MTQ (putri) 2014	Juara II		Porsadin Kec
32	Kaligrafi (putra) 2014	Juara III		Porsadin Kec
33	Kaligrafi (putri) 2014	Juara II		Porsadin Kec
34	Bulutangkis (putra) 2014	Juara I		Porsadin Kec
35	Bulutangkis (putri) 2014	Juara II		Porsadin Kec
36	Pidato Bhs Arab (putra) 2014	Juara II		Porsadin Kec

No	Cabang lomba	Tingkat		Keterangan
		Kec.	Kab.	
37	Pidato Bhs Arab (putri) 2014	Juara I		Porsadin Kec
38	Lari 100 m (putra) 2014	Juara I		Porsadin Kec
39	Lari 100 m (putri) 2014	Juara III		Porsadin Kec
40	MQK (putri) 2016		Juara I	Porsadin Kab
41	Pidato Bahasa Arab (putri) 2016		Juara I	Porsadin Kab
42	Pidato Bahasa Arab (putra) 2016		Juara II	Porsadin Kab
43	Futsal (putra) 2016		Juara III	Porsadin kab

Prestasi yang diraih santriwan-santriwati Madin Irsyaduth Tholibin, tidak lepas dari pembinaan berkala yang dilakukan madrasah. Terutama pada saat peringatan hari besar Islam. Madrasah mengadakan perlombaan-perlombaan untuk menggali potensi yang dimiliki santri.

7. Sarana Prasarana

Sarana prasarana yang dimiliki madrasah sangat menunjang keberlangsungan kegiatan belajar mengajar dengan maksimal. Berikut inilah sarana dan prasarana yang dimiliki Madrasah Diniyyah Awwaliyah Irsyaduth Tholibin:¹⁵

Tabel 4.5 Daftar Inventaris Madin Irsyaduth Tholibin

No	Jenis	Jumlah
1	Ruang Kelas	10
2	Meja Siswa	100
3	Kursi Siswa	250
4	Meja Guru	10
5	Ruang Guru+ Aula Guru	1
6	Ruang TU	1
7	Kamar Mandi Siswa	2
8	Kamar Mandi Guru	1
9	Almari Kitab	1
10	Almari Administrasi + Piala	1
11	Komputer	1
12	Printer	1
13	Ruang Praktik Ibadah	1

¹⁵*Ibid*

B. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana bab pertama, maka paparan deskripsi data penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga, yaitu: (1) Manajemen pengelolaan tenaga pendidik di Madrasah Diniyyah Awwaliyah Irsyaduth Tholibin Medini Undaan Kudus, (2) Upaya pengelolaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di Madrasah Diniyyah Awwaliyah Irsyaduth Tholibin Medini Undaan Kudus, dan (3) Dampak manajemen pengelolaan tenaga pendidik terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru di Madrasah Diniyyah Awwaliyah Irsyaduth Tholibin Medini Undaan Kudus.

1. Manajemen Pengelolaan Tenaga Pendidik di Madrasah Diniyyah Awwaliyah Irsyaduth Tholibin Medini Undaan Kudus

Tenaga pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional. Sehingga sangat dibutuhkan sebuah manajemen yang baik dalam mengelola tenaga pendidik.

Manajemen pengelolaan tenaga pendidik tidak hanya dimulai pada saat seseorang telah menjadi pendidik, tapi jauh sebelum dia menjadi pendidik, yakni dimulai sejak pra jabatan. Proses manajemen seorang pendidik terdiri dari beberapa tahap, yaitu perencanaan dan pengadaan, pembinaan dan pengembangan, evaluasi serta pemberhentian pendidik. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Ali Mahmudi, selaku Kepala Madrasah Diniyyah Awwaliyah Irsyaduth Tholibin Medini Undaan Kudus, bahwa:

“Proses manajemen pengelolaan seorang pendidik atau guru dilakukan dalam beberapa tahap, diantaranya perencanaan dan pengadaan guru, pembinaan dan pengembangan, evaluasi serta penilaian, dan juga pemberhentian guru.”¹⁶

¹⁶Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Ali Mahmudi pada hari Kamis tanggal 19 Januari 2017.

Hal senada juga diungkapkan oleh bapak Drs. Rifa'i Arif, selaku Sekretaris Yayasan dan juga sebagai guru di Madrasah Diniyyah, bahwa:

“Manajemen pengelolaan guru harus ditata sedini dan sebaik mungkin agar nantinya menghasilkan pendidik yang benar-benar berkualitas walaupun dalam pendidikan non formal, mulai perencanaan dan pengadaan guru harus diperhatikan dari background serta kemampuannya, kemudian dilanjutkan pembinaan dan pengembangan guru, serta evaluasi rutin dan penilaian terhadap guru”.¹⁷

Menurut bapak H. Moh. Arifin dan bapak M. Abdul Ghofur, selaku guru di Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin mengungkapkan keadaan pengelolaan guru di madrasah sebagai berikut:

“Alhamdulillah di sini pengelolaan gurunya sudah cukup bagus kalau dibanding diniyyah yang lain, karena sesuai dengan prosedur seperti kalau di sekolah formal, ada perekrutan guru, pembinaan sampai penilaian guru.”¹⁸

“Pengelolaan guru di madin ini bisa dikatakan baik ya, karena ada perekrutan, pembinaan, penilaian dan evaluasi yang sudah direncanakan.”¹⁹

Berdasarkan pernyataan di atas menjelaskan bahwasanya manajemen pengelolaan tenaga pendidik di Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin Medini Undaan Kudus telah diterapkan sebuah manajemen yang tertata dan terstruktur dari mulai perencanaan, pembinaan, evaluasi, penilaian, sampai pemberhentian guru.

Dalam proses perencanaan dan pengadaan guru terdapat beberapa proses yang dilakukan, sebagaimana diungkapkan oleh bapak Ali Mahmudi, menyatakan bahwa:

“Pengadaan guru di sini juga dilakukan sesuai kebutuhan, tidak ada jangka waktu tertentu, dan di sini juga tidak sembarangan dalam mengambil guru, ada beberapa tahapan-tahapan. Yang pertama, nanti kami mendata nama-nama disetiap kampung atau gang. Setelah itu nanti kita sodorkan ke pihak Yayasan dan setelah disaring serta dipertimbangkan dalam rapat Pengurus Yayasan, baru nama-nama tersebut nanti akan direkomendasikan untuk dapat

¹⁷Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Drs. Rifa'i Arif pada hari Selasa tanggal 31 Januari 2017.

¹⁸Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Moh. Arifin pada hari Kamis tanggal 15 Juni 2017.

¹⁹Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak M. Abdul Ghofur pada hari Kamis tanggal 15 Juni 2017.

diangkat menjadi guru di Madin. Sedangkan untuk penempatannya nanti kita tentukan lewat rapat atau musyawarah dengan para guru.”²⁰

Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh bapak Ahmad Faizin, S.Pd.I selaku guru di Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin Medini Undaan Kudus, bahwasanya:

“Pengadaan guru dilaksanakan dalam beberapa tahap seleksi. Pertama, diadakan rapat pengurus dan guru untuk membahas calon guru yang akan diangkat, kemudian diseleksi dari beberapa calon yang ada, dan pengurus memberikan rekomendasi nama guru. Setelah itu calon guru yang mendapatkan rekomendasi dari pengurus disowani ke rumah untuk diminta mengajar dan diberikan arahan, kemudian setelah siap baru ditempatkan sesuai kebutuhan.”²¹

Menurut bapak Zaim Ubaidillah, S.Pd.I dan bapak Nur Ali, S.Pd.I mengungkapkan bahwa:

“Proses rekrutmen guru di samping melalui pendataan nama-nama calon dari pengurus, juga ada yang menaruh lamaran. Kemudian dilakukan tes seleksi, seperti baca kitab kuning dan lain-lain. Setelah itu baru penempatannya disesuaikan dengan materi yang telah dikuasai beserta tingkat kelasnya juga.”²²

“Pengadaan guru dilakukan pengurus dengan mencari kualitas dari beberapa pengurus kampung untuk diseleksi dan diangkat, baik dari segi kemampuan, waktu, serta kedisiplinan. Untuk pengangkatan guru ini tidak ada jangka waktu tertentu, tapi sesuai kebutuhan dari Madin.”²³

Kemudian menurut bapak H. Nor Cholis mengungkapkan bahwa:

“Pengadaan guru di sini cukup baik, karena melalui tahapan-tahapan, tidak asal saja memilih guru, tapi dilihat bagaimana sikapnya, akhlaknya di masyarakat, baru nanti akan dipertimbangkan oleh pengurus dalam rapat.”²⁴

²⁰Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Ali Mahmudi pada hari Kamis tanggal 19 Januari 2017.

²¹Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Ahmad Faizin, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

²²Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak M. Zaim Ubaidillah, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

²³Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Nur Ali, S.Pd.I pada hari Kamis tanggal 26 Januari 2017.

²⁴Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Nor Cholis pada hari Kamis tanggal 15 Juni 2017.

Adapun terkait dengan pengembangan dan pembinaan kinerja guru, bapak Ali Mahmudi mengungkapkan bahwa:

“Untuk pengembangan guru, biasanya ada Workshop atau pelatihan untuk guru yang diadakan dari pihak Kemenag atau Ma’arif, dan dari kami juga selalu mengirimkan guru untuk dapat mengikuti. Kalau dari lembaga sendiri belum mengadakan pelatihan untuk guru. Kalau pembinaannya memang di melalui rapat akhir bulan, di situ nanti saya selaku kepala Madin akan memberikan arahan-arahan agar guru itu bisa bertugas lebih baik lagi dan disiplin.”²⁵

Hal ini senada dengan yang disampaikan bapak Drs. Rifai Arif dan bapak H. Moh Arifin, beliau mengungkapkan bahwa:

“Pengembangan guru dilakukan melalui kegiatan-kegiatan atau workshop guru yang diadakan dari Depag, kalau dari madrasah sendiri pernah mengadakan khusus untuk guru tetapi waktunya sudah lama sekali. Kemudian untuk pembinaan dilakukan setiap akhir bulan untuk mengevaluasi kinerja guru oleh kepala Madrasah dan evaluasi tahunan yang diadakan oleh pengurus.”²⁶

“Kalau pengembangan guru biasanya ada pelatihan dari luar, tapi itu mungkin perwakilan saja yang bisa ikut, biasanya ada dari Kemenag atau LP Ma’arif. Untuk pembinaan guru diadakan rutin setiap akhir bulan yang dipimpin langsung oleh Kepala madin.”²⁷

Berdasarkan pernyataan di atas, dan juga melihat kondisi Madrasah Diniyyah yang notabene merupakan lembaga pendidikan non formal, menunjukkan bahwasanya kegiatan pelatihan serta pengembangan guru masih bersifat eksternal, artinya masih bergantung dengan adanya lembaga lain yang memberikan fasilitas pelatihan guru, belum bisa mandiri mengadakan pelatihan khusus para guru melalui internal lembaga terkait. Tentunya guru harus bisa lebih mengasah dan mengembangkan diri secara individu, seperti halnya yang diungkapkan oleh bapak Nur Ali, S.Pd.I bahwa:

“Pengembangan guru di sini dilakukan dengan cara tukar pengalaman antar guru, di samping ada pelatihan dari luar, tetapi tidak semua guru yang

²⁵Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Ali Mahmudi pada hari Kamis tanggal 19 Januari 2017.

²⁶Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Drs. Rifa’i Arif pada hari Selasa tanggal 31 Januari 2017.

²⁷Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Moh. Arifin pada hari Kamis tanggal 15 Juni 2017.

bisa ikut. Sehingga guru yang telah mendapatkan ilmu serta pengalaman baru bisa memberikan metode serta teknik yang cocok dalam pembelajaran.”²⁸

Hal senada juga diungkapkan oleh bapak Zaim Ubaidillah, S.Pd.I dan bapak Ahmad Faizin, S.Pd.I bahwa:

“Proses pembinaan dan pengembangan kinerja guru dilaksanakan setiap satu bulan sekali sekaligus evaluasi yang dipimpin Kepala Madin. Di sini nanti guru melaporkan progress report selama satu bulan yang telah terlaksana, dan nanti juga Kepala Madin memberikan evaluasi serta penilaian terhadap kinerja guru. Di forum ini juga nanti setiap guru dapat memberikan informasi baru, baik itu terkait teknik atau metode pembelajaran yang lebih relevan dan dianggap cocok untuk diaplikasikan dan lain-lain, intinya ada forum sharing antar guru.”²⁹

“Pembinaan guru sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas mengajar di madrasah ini biasanya dilakukan dengan cara pembinaan atau pengarahan langsung dari Kepala Madrasah, baik secara personal maupun melalui rapat bulanan.”³⁰

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa proses pembinaan dan pengembangan guru di Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin di antaranya yaitu dengan mengikuti workshop, melakukan pertemuan dengan guru dan karyawan dalam rangka mengevaluasi dan memberikan penilaian atas kinerja guru yang telah dilaksanakan, kemudian juga secara personal yaitu saling bertukar pikiran atau sharing antar guru meningkatkan kemampuan serta ketrampilan dalam mengajar.

Adapun pemberhentian guru di Madin Irsyaduth Tholibin sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Ali Mahmudi, S.Pd.I sebagai berikut:

“Untuk pemberhentian guru ada prosesnya, misalnya kalau ada guru yang sering tidak berangkat 2 sampai 3 hari, itu saya ingatkan dan tanya dulu kenapa tidak berangkat secara personal, dan kalau masih sering ijin ya kita sampaikan pada Yayasan, kita musyawarahkan bersama apakah guru tersebut dipertahankan atau diberhentikan. Tapi alhamdulillah guru di sini gak ada yang terkena kasus atau mungkin minta diberhentikan, pernah ada satu guru

²⁸Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Nur Ali, S.Pd.I pada hari Kamis tanggal 26 Januari 2017.

²⁹Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak M. Zaim Ubaidillah, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

³⁰Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Ahmad Faizin, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

yang diberhentikan itu pun karena sering ijin atau tidak disiplin, jadi dari Yayasan terpaksa harus memberhentikan guru itu.”³¹

Senada dengan hal tersebut, bapak Drs. Rifa’i Arif dan bapak Nur Ali, S.Pd.I mengungkapkan bahwa:

“Biasanya pemberhentian guru dilakukan karena terdapat masalah pada guru tersebut, misalnya tidak disiplin atau bahkan telah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh madrasah atau bisa jadi mengundurkan diri. Dan prosesnya juga bertahap, yang pertama bisa diberikan peringatan atau teguran terlebih dahulu, kemudian baru diberi sanksi, dan kalau sudah tidak mampu maka akan diberhentikan oleh pengurus.”³²

“Proses pemberhentian guru itu pasti ada dasar dan alasannya, tidak bisa tiba-tiba langsung diberhentikan begitu saja. Tindakannya bisa diberi peringatan atau teguran secara personal, kemudian diberikan peringatan tegas dan sanksi dari pengurus, lalu baru dapat diambil keputusan apakah akan diberhentikan atau tidak.”³³

Sedangkan menurut bapak Zaim Ubaidillah, S.Pd.I dan Ahmad Faizin, S.Pd.I mengungkapkan bahwa:

“Guru bisa diberhentikan ketika sudah tidak mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga perlu adanya pertimbangan untuk mempertahankan atau tidak guru tersebut.”³⁴

“Pemberhentian guru itu bisa terjadi disamping ada pelanggaran atau kasus terhadap guru, juga bisa disebabkan karena meninggal dunia atau sakit yang lama, sehingga tidak dapat melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang guru.”³⁵

Dari data hasil wawancara yang diperoleh di atas, dapat diketahui bahwasanya proses pemberhentian guru dilakukan melalui beberapa tahap, diantaranya berupa teguran personal, peringatan tertulis, pemberian sanksi, penundaan pemberian hak guru, sampai tahap pemberhentian guru.

³¹Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Ali Mahmudi pada hari Kamis tanggal 19 Januari 2017.

³²Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Drs. Rifa’i Arif pada hari Selasa tanggal 31 Januari 2017.

³³Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Nur Ali, S.Pd.I pada hari Kamis tanggal 26 Januari 2017.

³⁴Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak M. Zaim Ubaidillah, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

³⁵Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Ahmad Faizin, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

Pemberhentian guru bisa disebabkan karena tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajiban seorang guru, melanggar peraturan atau kode etik guru yang telah ditetapkan, mengundurkan diri, serta meninggal dunia atau sakit yang menyebabkan tidak dapatnya seorang guru untuk melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

2. Upaya Pengelolaan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Diniyyah Awwaliyah Irsyaduth Tholibin Medini Undaan Kudus

Peran guru dalam mengelola sebuah pembelajaran sangatlah penting dalam rangka mengantarkan peserta didik mencapai tujuan pendidikan. Salah satu kompetensi yang harus dikuasai dan dipraktekkan guru dalam proses belajar mengajar adalah kompetensi pedagogik, di mana seorang guru harus mampu dan piawai dalam hal pengelolaan kelas.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi pedagogik guru, tentu diperlukan berbagai upaya yang harus dilakukan dari lembaga pendidikan guna mewujudkan pendidik yang berkualitas. Bahkan upaya yang dilakukan sudah mulai diwujudkan ketika dalam proses seleksi dan rekrutmen untuk menjadi seorang guru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Ali Mahmudi, selaku Kepala Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin Medini Undaan Kudus bahwa:

“Mencari guru itu pertama kita ambil yang berakhlakul karimah, bisa disiplin di Madrasah, dan yang ketiga yaitu mampu, baik dari segi keilmuan maupun pengajaran. Dan juga di sini kami prioritaskan yang dari Pondok Pesantren, soalnya di sini lebih memprioritaskan aspek Salafiyah.”³⁶

Hal senada juga diungkapkan bapak Drs. Rifa'i Arif dan bapak Nur Ali, S.Pd.I, yang menuturkan bahwa:

“Menjadi guru di sini itu harus memenuhi syarat dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pengurus, yaitu background pendidikan minimal pondok pesantren atau madrasah diniyyah, aktif di kegiatan keagamaan di kampung, mampu baik itu dari segi ilmu, perilaku, maupun menjadi teladan bagi para santri, serta mau untuk diajak maju, artinya bukan hanya sekedar formalitas

³⁶Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Ali Mahmudi pada hari Kamis tanggal 19 Januari 2017.

untuk mengajar, tetapi lebih untuk bisa mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta kualitas pendidikan sesuai dengan perkembangan zaman.”³⁷

“Guru di sini harus memiliki sikap dan kemampuan yang baik, waktu yang luang, dan juga mempunyai kedisiplinan yang tinggi.”³⁸

Sedangkan menurut bapak M. Zaim Ubaidillah, S.Pd.I dan bapak Ahmad Faizin, S.Pd.I mengungkapkan bahwa:

“Di sini yang penting gurunya harus mampu menguasai pelajaran salaf, seperti membaca kitab kuning dan lain-lain, dan juga biasanya guru diambil dari tokoh kampung yang mempunyai latar belakang perilaku yang baik dan aktif di kegiatan-kegiatan keagamaan.”³⁹

“Guru yang dipertimbangkan untuk diangkat biasanya yang pernah mondok atau minimal diniyyah, karena di sini lebih diprioritaskan ilmu salafnya, dan juga yang bisa menjadi contoh atau suri tauladan bagi siswa nantinya.”⁴⁰

Kemudian menurut bapak H. Nor Cholis dan bapak M. Abdul Ghofur menambahkan bahwa:

“Ya itu tadi guru harus baik akhlaknya, kemudian juga menguasai ilmu-ilmu agama.”⁴¹

“Karena disini diutamakan harus bisa dalam salafnya, jadi minimal yang pernah belajar di pondok atau minimal diniyyah, tapi sekiranya yang sudah lulus kuliah dan dianggap mampu ya tidak masalah.”⁴²

Dari beberapa pernyataan di atas menjelaskan bahwa perhatian terhadap peningkatan kompetensi guru, khususnya kompetensi pedagogik harus dilakukan sedini mungkin sejak akan menjadi seorang guru. Hal ini bisa dilihat dari background atau latar belakang calon guru yang sekiranya sesuai dengan

³⁷Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Drs. Rifa'i Arif pada hari Selasa tanggal 31 Januari 2017.

³⁸Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Nur Ali, S.Pd.I pada hari Kamis tanggal 26 Januari 2017.

³⁹Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak M. Zaim Ubaidillah, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

⁴⁰Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Ahmad Faizin, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

⁴¹Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Nor Cholis, pada hari Kamis tanggal 15 Juni 2017.

⁴²Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak M. Abdul Ghofur, pada hari Kamis tanggal 15 Juni 2017.

kebutuhan lembaga pendidikan, sehingga nantinya dapat menjadi modal awal bagi seorang pendidik untuk lebih bisa meningkatkan kemampuan pedagogik sesuai yang diharapkan.

Setelah melakukan rekrutmen atau penerimaan guru yang telah ditetapkan sesuai dengan standarisasi dan kebutuhan madrasah. Pengembangan serta pembinaan guru juga harus dilakukan rutin melalui beberapa kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi pedagogik guru. Adapun pengembangan kompetensi guru sebagaimana yang diungkapkan bapak Ali Mahmudi, beliau menuturkan bahwa:

“Untuk pengembangan guru, biasanya ada Workshop atau pelatihan untuk guru yang diadakan dari pihak Kemenag atau Ma’arif, dan dari kami juga selalu mengirimkan guru untuk dapat mengikuti. Kalau dari lembaga sendiri belum mengadakan pelatihan untuk guru. Tetapi kalau secara pengembangan keilmuan, dari pihak Yayasan setiap satu minggu sekali yaitu pada hari Ahad dan Jum’at pagi selalu diadakan ngaji kitab rutin yang langsung diampu oleh Ketua Yayasan sekaligus sesepuh kyai di sini, dan dari kami juga menghimbau agar guru-guru bisa ikut dalam majelis tersebut. Kalau dalam hal metode atau teknik pembelajaran, biasanya setiap guru sharing atau diskusi secara pribadi dengan guru yang lain, karena alhamdulillah di sini juga sebagian gurunya sudah sarjana dan paginya juga mengajar di lembaga formal.”⁴³

Seperti halnya yang diungkapkan di atas, bapak Rifa’i Arif juga menambahkan bahwa:

“Pengembangan guru dilakukan melalui kegiatan-kegiatan atau workshop guru yang diadakan dari Depag, kalau dari madrasah sendiri pernah mengadakan khusus untuk guru tetapi waktunya sudah lama sekali. Di samping itu pengembangan guru juga bisa didapatkan melalui Forum Komunikasi Diniyyah Takmiliah (FKDT) antar guru Madrasah Diniyyah sebagai sarana komunikasi serta curah fikiran antar guru dalam meningkatkan kemampuan serta kompetensi guru agar lebih berkualitas.”⁴⁴

Sementara itu menurut bapak M. Zaim Ubaidillah, S.Pd.I mengungkapkan bahwa:

⁴³Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Ali Mahmudi pada hari Kamis tanggal 19 Januari 2017.

⁴⁴Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Drs. Rifa’i Arif pada hari Selasa tanggal 31 Januari 2017.

“Pengembangan kompetensi guru di sini lebih banyak dilakukan melalui belajar mandiri, baik itu dengan memperbanyak membaca buku maupun mencari informasi di media massa. Di samping itu, antar guru bisa saling bertukar fikiran dan pengalaman ketikamengajar di kelas. Kalau hanya menunggu kegiatan workshop atau pelatihan tentu tidak akan bisa maksimal, karena di samping bukan lembaga pendidikan formal juga tidak semua guru yang bisa mengikutinya.”⁴⁵

Hal senada juga diungkapkan bapak Nur Ali, S.Pd.I dan bapak Ahmad Faizin, S.Pd.I yang mengungkapkan bahwa:

“Pengembangan guru di sini dilakukan dengan cara tukar pengalaman antar guru, di samping ada pelatihan dari luar, tetapi tidak semua guru yang bisa ikut. Sehingga guru yang telah mendapatkan ilmu serta pengalaman baru bisa memberikan metode serta teknik yang cocok dalam pembelajaran.”⁴⁶

“Dalam mengembangkan kompetensi pedagogik guru, biasanya setiap guru melakukan sharing pengalaman dengan guru yang lain. Guru yang pada pagi harinya mengajar di sekolah formal tentu bisa memberikan informasi terkait teknik ataupun metode mengajar yang efektif untuk bisa diaplikasikan dalam pembelajaran.”⁴⁷

Menurut bapak M. Abdul Ghofur mengungkapkan bahwa:

“Dari lembaga sendiri biasanya ada pengajian setiap minggu yang diadakan pengurus seperti majlis ta’lim, juga setiap tahunnya diadakan semacam kuliah umum ya nanti diikuti semua guru dan siswa, dan dari guru secara bergantian diminta bertugas untuk member mauidloh hasanah. Kalau dari guru sendiri biasanya lebih sering diskusi dengan guru yang lain, mencari model pembelajaran yang baru agar peserta didik ini tidak bosan ketika diajar.”⁴⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas memberikan penjelasan bahwa pengembangan kompetensi pedagogik guru di Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin baru sebatas dilakukan oleh personal antar guru melalui tukar pendapat dan pengalaman, serta dengan belajar mandiri, dan juga dengan

⁴⁵Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak M. Zaim Ubaidillah, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

⁴⁶Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Nur Ali, S.Pd.I pada hari Kamis tanggal 26 Januari 2017.

⁴⁷Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Ahmad Faizin, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

⁴⁸Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Abdul Ghofur pada hari Rabu tanggal 15 Juni 2017.

mengikuti forum atau pelatihan yang diadakan dari eksternal Madrasah Diniyyah.

Adapun terkait dengan pelaksanaan pembinaan dan evaluasi, beserta aspek-aspek penilaian guru yang dilakukan di Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin sebagaimana yang diungkapkan bapak Ali Mahmudi bahwa:

“Penilaian dan evaluasi guru kami laksanakan juga setiap rapat bulanan, di situ kita nanti akan mengevaluasi kinerja guru, diantaranya mengenai disiplin guru yang terkait dengan absen guru, kemudian guru kami minta untuk memberikan laporan dari segi perkembangan siswa, apakah ada siswa yang sekiranya kurang mampu dalam pembelajaran, dan nanti kami harapkan akan dapat perhatian lebih, juga terkait kedisiplinan dan keaktifan siswa, dan juga prestasi siswa. Karena di akhir tahun ajaran nanti ketika sebelumnya ada kelas yang nilainya tinggi kemudian menurun di tahun ini, itu juga akan menjadi pertimbangan soal penempatan guru, misalnya guru itu akan ditempatkan ke kelas yang lebih rendah, kemudian ketika ada guru yang disiplin dan memberikan peningkatan terhadap prestasi siswa, juga akan ada penghargaan tersendiri.”⁴⁹

Demikian juga yang diungkapkan bapak Rifa’i Arif, bapak M. Zaim Ubaidillah, S.Pd.I, dan bapak Ahmad Faizin, S.Pd.I yang menuturkan bahwa:

“Pembinaan dan evaluasi guru dilakukan rutin setiap satu bulan sekali, di sini setiap guru diminta untuk melaporkan segala bentuk aktifitas maupun perkembangan pembelajaran, diantaranya yaitu terkait kedisiplinan guru, kehadiran siswa, perkembangan prestasi siswa, hasil belajar siswa, maupun metode dan materi pembelajaran yang telah disampaikan. Evaluasi ini dilakukan agar dapat memberikan motivasi bagi guru dalam rangka meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam mengajar. Guru yang menunjukkan peningkatan dalam mengajar juga akan mendapat reward tersendiri, dan guru yang menunjukkan penurunan dalam evaluasi maka akan ada konsekuensi serta pengarahan dari Kepala Madin.”⁵⁰

“Proses pembinaan dan evaluasi guru dilakukan setiap satu bulan sekali. Di sini nanti guru melaporkan progress report selama satu bulan yang telah terlaksana, dan nanti juga Kepala Madin memberikan evaluasi serta penilaian terhadap kinerja guru. Adapun aspek yang dievaluasi antara lain absensi guru, keaktifan siswa, pengelolaan pembelajaran dalam kelas, prestasi dan hasil belajar siswa, dan lain-lain. Di sini juga antar guru dapat saling memberikan masukan, saran, maupun informasi terkait dengan pembelajaran

⁴⁹Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Ali Mahmudi pada hari Kamis tanggal 19 Januari 2017.

⁵⁰Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Drs. Rifa’i Arif pada hari Selasa tanggal 31 Januari 2017.

maupun peningkatan kualitas kinerja guru. Dan dalam keadaan tertentu kadang dilakukan evaluasi pribadi. Di samping dari Kepala Madin yang mengadakan evaluasi, pengurus juga kadang melakukan controlling terhadap guru pada saat jam pelajaran.”⁵¹

“Evaluasi dan penilaian guru biasanya dilakukan pada rapat bulanan. Guru diminta untuk melaporkan keadaan siswa, keadaan kelas atau sarpras yang sekiranya perlu untuk dilaporkan, maupun tentang pembelajaran yang diajarkan. Kepala Madin juga akan mengevaluasi terkait kedisiplinan dan absensi guru serta memberikan pengarahannya terhadap kinerja guru dalam satu bulan.”⁵²

Menurut ungkapan dari bapak Nur Ali, S.Pd.I dan bapak H. Moh. Arifin menambahkan bahwa:

“Dalam melakukan pembinaan dan evaluasi guru, di samping dilaksanakan setiap bulan dari Kepala Madin, juga biasanya ada evaluasi dan pengarahannya dari pengurus setiap tahunnya.”⁵³

“Penilaian guru dinilai dari kedisiplinannya, walaupun madin tapi guru di sini harus disiplin waktu dalam mengajar, walaupun ijin harus ada yang menggantikan. Biasanya di rapat bulanan nanti ada pengarahannya dan laporan terkait kedisiplinan guru maupun siswa.”⁵⁴

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dijelaskan bahwa proses pembinaan serta evaluasi kinerja guru dilakukan rutin yang dipimpin oleh Kepala Madin setiap satu bulan sekali. Adapun aspek yang dievaluasi dari guru yaitu tentang kedisiplinan, kehadiran atau absensi, ketertiban, pengelolaan pembelajaran, materi ajar, kondisi siswa, prestasi serta hasil belajar siswa, dan juga kebutuhan kelas atau sarana prasarana. Kepala Madin juga bertugas memberikan pengarahannya serta motivasi kepada para guru untuk lebih bisa meningkatkan kualitas mengajar, upaya dengan memberikan reward bagi guru yang berprestasi menjadi sebuah sarana pelecut semangat bagi para guru agar bisa lebih baik lagi. Di samping evaluasi bulanan, juga dilaksanakan

⁵¹Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak M. Zaim Ubaidillah, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

⁵²Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Ahmad Faizin, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

⁵³Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Nur Ali, S.Pd.I pada hari Kamis tanggal 26 Januari 2017.

⁵⁴Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Moh. Arifin pada hari Kamis tanggal 15 Juni 2017.

evaluasi tahunan yang diadakan oleh pengurus supaya pelaksanaan pembelajaran dapat terkontrol dan berjalan dengan maksimal.

Berbagai upaya pengelolaan guru dalam rangka meningkatkan kompetensi pedagogik di Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin juga tidak terlepas dari adanya beberapa faktor serta hambatan yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Sebagaimana yang diungkapkan bapak Ali Mahmudi bahwa:

“Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kompetensi pedagogik guru, mulai dari background guru itu sangat mempengaruhi, karena juga di sini gurunya banyak yang tidak sarjana walaupun tidak sedikit pula yang sudah sarjana, dan dari itu kami sering melakukan tukar pengalaman mengajar baik ketika rapat bulanan, maupun secara personal. Yang lain mungkin terkait dengan bisyaroh guru, walaupun kalau dilihat mungkin nominalnya tidak banyak, tetapi saya rasa kalau di sini sudah mencukupi lah bisyarohnya kalau dibanding dengan madin yang lain.”⁵⁵

“Hambatannya mungkin karena guru di sini adalah sebagai sampingan, mungkin ketika ada pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan, biasanya ijin tidak berangkat tapi dengan catatan harus ada pengganti yang ngajar atau minimal santri dikasih tugas. Sehingga permasalahan ini yang sering menghambat peningkatan kompetensi pedagogik guru, karena ketika guru itu disiplin secara tidak langsung kompetensi pedagogik guru juga akan meningkat karena seringnya melakukan pengajaran kepada santri.”⁵⁶

Hal senada juga disampaikan bapak Rifa'i Arif, beliau mengungkapkan bahwa:

“Mungkin di antara faktornya adalah rasa hormat kepada pengasuh, yang membuat guru lebih merasa *pekewuh*, sehingga perlu untuk meningkatkan kemampuan dan kualitasnya. Sementara untuk hambatan ya karena guru di Madin ini kan niatnya mengabdikan bukan bekerja, jadi terkadang ketika ada pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan, maka terpaksa harus ijin tidak mengajar. Terus juga kadang terkendala waktu dengan guru yang masih bertugas di sekolah formal sampai sore, akhirnya tugas mengajarnya ditinggalkan. Tetapi di sini walaupun tidak bisa mengajar tetap harus ijin dan harus ada guru yang mengganti agar kelas tidak kosong.”⁵⁷

⁵⁵Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Ali Mahmudi pada hari Kamis tanggal 19 Januari 2017.

⁵⁶*Ibid.*

⁵⁷Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Drs. Rifa'i Arif pada hari Selasa tanggal 31 Januari 2017.

Sedangkan menurut bapak Nur Ali, S.Pd.I, bapak M. Zaim Ubaidillah, S.Pd.I, dan bapak Ahmad Faizin, S.Pd.I mengungkapkan bahwa:

“Karena di Madin mungkin sebagai kesibukan sampingan, jadi untuk guru tidak terlalu memikirkan pengembangan dan peningkatan kompetensi yang diharapkan, yang penting tanggung jawab serta tugas ketika mengajar mampu dijalankan baik secara waktu maupun ilmu.”⁵⁸

“Berbeda ya kalau di Madrasah formal dan Madrasah Diniyyah, kalau di Madin kendalanya kadang beberapa siswa belum bisa mengimbangi dan mengikuti pembelajaran yang disampaikan, karena latar belakang dan kemampuan siswa yang berbeda-beda, maka guru dituntut untuk lebih bisa mengelola pembelajaran yang bisa diterima semua siswa.”⁵⁹

“Kendala yang sering dihadapi guru Madin dalam meningkatkan kompetensi pedagogik diantaranya mungkin kurangnya kegiatan pelatihan tentang keguruan, karena memang lembaga non formal jadi kurang mendapat perhatian dari pemerintah. Dan juga karena kesibukan lain yang lebih penting dari para guru, menjadikan peningkatan kualitas dan kompetensi guru lebih dikesampingkan.”⁶⁰

Kemudian menurut bapak H. Moh Arifin dan bapak H. Nor Cholis mengungkapkan bahwa:

“Guru di madin kan tidak semua kuliah, bahkan banyak yang sepuh atau kyai, jadi mungkin untuk meningkatkan kemampuan dalam mengajar agak kesulitan, belum bisa seperti yang pernah kuliah atau jadi guru di sekolah formal, dan lebih bersifat klasikal.”⁶¹

“Ya kalau saya mungkin sudah sepuh ya, jadi kalau disuruh ikut pelatihan atau apa mungkin tidak bisa, jadi yang lebih muda biasanya yang mengikuti nanti hasilnya dilaporkan dalam rapat. Minimal sudah bisa ngajar sesuai jadwal sudah bagus.”⁶²

Dari data hasil wawancara di atas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat kendala serta hambatan-hambatan yang dialami guru dalam

⁵⁸Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Nur Ali, S.Pd.I pada hari Kamis tanggal 26 Januari 2017.

⁵⁹Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak M. Zaim Ubaidillah, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

⁶⁰Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Ahmad Faizin, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

⁶¹Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Moh.Arifin pada hari Kamis tanggal 15 Juni 2017.

⁶²Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H.Nor Cholis pada hari Kamis tanggal 15 Juni 2017.

meningkatkan kemampuan pedagogik di Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin Medini Undaan Kudus, kendala klasik yang sering ditemui di Madin adalah karena *mindset* guru Madin yang hanya sebagai profesi sampingan dan bersifat pengabdian, sehingga fokus guru untuk dapat meningkatkan kompetensi pedagogik tidak maksimal. Perhatian pemerintah untuk lebih meningkatkan kualitas guru Madin juga belum optimal melalui pelatihan yang diadakan tanpa adanya tindak lanjut serta monitoring, serta latar belakang guru dan siswa yang berbeda-beda membuat peningkatan kemampuan pedagogik guru agak terhambat.

3. Dampak Manajemen Pengelolaan Tenaga Pendidik Terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Diniyyah Awwaliyah Irsyaduth Tholibin Medini Undaan Kudus

Manajemen Pengelolaan Tenaga Pendidik di Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru, sebagaimana yang diungkapkan bapak Ali Mahmudi bahwa:

“Manajemen pengelolaan tenaga pendidik yang tertata dan terstruktur memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kompetensi pedagogik guru, di antaranya peningkatan kedisiplinan serta kualitas kinerja, meningkatnya ketertiban guru, terlaksananya proses pembelajaran yang maksimal, dan juga meningkatnya komunikasi antar guru serta kepala sekolah dengan baik. Adapun dampak bagi siswa adalah meningkatnya kualitas belajar mengajar, dan hasilnya pun bisa dilihat dari prestasi pribadi siswa maupun optimalisasi potensi dan bakat siswa yang membuahkan penghargaan di setiap tahunnya.”⁶³

Menurut bapak Rifa'i Arif dan bapak Nur Ali, S.Pd.I menuturkan bahwa:

“Dampak dari adanya manajemen guru ini membuat guru lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik lagi. Adanya peningkatan kompetensi pedagogik guru tentu memberikan efek yang lebih maksimal dalam mengelola pembelajaran, sehingga siswa dapat lebih mudah

⁶³Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Ali Mahmudi pada hari Kamis tanggal 19 Januari 2017.

menerima pelajaran melalui teknik atau metode mengajar yang lebih menyenangkan.”⁶⁴

“Dengan adanya manajemen pengelolaan guru yang rapi mulai dari rekrutmen, pengembangan serta evaluasi guru, secara tidak langsung berdampak kepada meningkatnya kemampuan pedagogik guru, dan menjadi nilai positif apabila dapat diaplikasikan dalam sebuah pembelajaran, sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih maksimal.”⁶⁵

Sedangkan menurut bapak M. Zaim Ubaidillah, S.Pd.I dan bapak Ahmad Faizin, S.Pd.I mengungkapkan bahwa:

“Peningkatan kompetensi pedagogik ini memiliki dampak yang sangat bagus, karena guru bisa lebih kreatif dan bervariasi dalam memberikan pengajaran kepada siswa, misalnya ketika siswa bosan bisa diberi metode game atau kuis, sehingga bisa membangkitkan semangat siswa untuk lebih bisa menerima pelajaran yang disampaikan. Begitu juga ketika membahas hal yang lebih bersifat praktek, seperti wudlu, tayammum, dan haji, maka guru harus memberikan simulasi serta siswa bisa praktek secara langsung agar lebih mudah dipahami.”⁶⁶

“Jika seorang guru mampu meningkatkan kemampuan pedagogik, maka akan memberikan dampak yang bagus bagi pembelajaran, karena guru akan lebih bisa memahami kondisi siswa, sehingga guru dapat mengembangkan proses pembelajaran dengan baik dan optimal, dan siswa pun akan merasa lebih enjoy dalam menerima pengajaran dari guru. Alhasil tujuan materi yang disampaikan akan lebih mengena serta diterima dengan mudah oleh siswa.”⁶⁷

Sedangkan menurut Hana Aliyya Lail siswi kelas V dan Nabilla Safitri siswi kelas IV menuturkan bahwa:

“Cara mengajar di sini sangat menyenangkan, apalagi ketika diadakan praktek, misalnya praktek haji, memakai pakaian dan alat-alat yang hampir mirip dengan aslinya, ada contoh Ka’bah, Hajar Aswad dan lain-lain, sehingga saya lebih paham dan tau tata cara melaksanakan haji yang semestinya.”⁶⁸

⁶⁴Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Drs. Rifa’i Arif pada hari Selasa tanggal 31 Januari 2017.

⁶⁵Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Nur Ali, S.Pd.I pada hari Kamis tanggal 26 Januari 2017.

⁶⁶Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak M. Zaim Ubaidillah, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

⁶⁷Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Ahmad Faizin, S.Pd.I pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017.

⁶⁸Hasil wawancara dengan siswi kelas V Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, Hana Aliyya Lail pada hari Sabtu tanggal 4 Februari 2017

“Di Madin ini asyik ketika diajar guru, ya walaupun kadang bosen juga cuma mendengarkan penjelasan dari guru, tapi ya banyak juga ketika mengajar dikasih kuis dan pertanyaan seputar yang dijelaskan, jadi saya bersemangat untuk mencari jawaban dan berusaha berlomba-lomba untuk memenangkan kuis tersebut.”⁶⁹

Adapun menurut bapak H. Moh.Arifin, bapak H. Nor Cholis, dan bapak M. Abdul Ghofur mengungkapkan bahwa:

“Kalau ditanya meningkat apa tidaknya saya tidak tau, tapi kalau saya melihat hasil di madin ini sungguh membanggakan, mulai dari kepercayaan masyarakat yang luar biasa mendukung penuh kegiatan belajar mengajar, setiap tahun pun muridnya tambah banyak, dan juga prestasi siswa ketika mengikuti perlombaan itu sangat banyak sekali yang meraih juara.Jadi mungkin bisa menilai sendiri lah.”⁷⁰

“Kalau dampaknya mungkin bagus ya, karena tentu kemampuan mengajarnya akan tambah baik dan sesuai yang harapkan oleh siswa. Itu bagus kalau bisa diterapkan dengan baik di kelas.”⁷¹

“Peningkatan kompetensi pedagogik guru tentu akan memberikan dampak yang maksimal dalam pembelajaran, khususnya bagi siswa.Karena dengan meningkatnya kompetensi guru, tentu model pembelajaran akan lebih bervariasi dan dapat menarik siswa, sehingga semangat siswa dalam belajar semakin tinggi.”⁷²

Dampak yang positif ini juga diakui oleh siswa Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin dalam memberikan motivasi bagi siswa untuk mengikuti pembelajaran dengan semangat. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Hana Aliyya Lail dan Nabilla Safitri bahwa:

“Iya mas, jadi belajarnya itu semakin tambah ingin tau, bersemangat dan tidak bosan, tapi kadang ya ada bosannya juga kalau gurunya cuma menerangkan saja, kalau seperti praktek malah saya lebih tertarik untuk lebih lama lagi belajarnya.”⁷³

⁶⁹Hasil wawancara dengan siswi kelas IV Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, Nabilla Safitri pada hari Sabtu tanggal 4 Februari 2017.

⁷⁰Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak H. Moh Arifin pada hari Kamis tanggal 15 Juni 2017.

⁷¹Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak Nor Cholis pada hari Kamis tanggal 15 Juni 2017.

⁷²Hasil wawancara dengan Guru Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, bapak M. Abdul Ghofur pada hari Kamis tanggal 15 Juni 2017.

⁷³Hasil wawancara dengan siswi kelas V Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, Hana Aliyya Lail pada hari Sabtu tanggal 4 Februari 2017.

“Tambah bersemangat biasanya untuk lebih tau secara dalam, karena kalau dibuat permainan kaya’ gitu malah gak sepaneng dan cepet pada tanggap biasanya.”⁷⁴

Dampak lain yang dirasakan ketika peningkatan kompetensi pedagogik dalam pembelajaran yaitu membuat siswa lebih paham materi yang dijelaskan dan mudah untuk diterima serta mengingatnya, sebagaimana yang diungkapkan oleh Hana Aliyya Lail dan Nabilla Safitri bahwa:

“Sangat mempengaruhi mas, kalau penjelasannya kaya’ praktek gitu kan lebih mudah mengingatnya dan lebih faham soalnya pernah dilakukan, kalau cuma diterangkan saja kan kadang masih bayang-bayang dan juga sulit mengingatnya.”⁷⁵

“Ada, biasanya ya cepet mengingat pelajarannya, karena mungkin kan asyik kalau begitu.”⁷⁶

Dari hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa dampak manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin Medini Kudus mempunyai dampak yang positif, yakni terjalinnya komunikasi anatar guru dan kepala madrasah dengan baik, meningkatnya pemahaman peserta didik, terjadinya pengembangan materi pembelajaran, terciptanya metode mengajar yang menarik, terciptanya budaya tertib perlengkapan pembelajaran, serta meningkatnya hasil prestasi dan potensi siswa. Bagi siswa, peningkatan kompetensi pedagogik ini memiliki dampak yang baik dalam proses belajar mengajar, hal ini dikarenakan terciptanya inovasi dan kreasi proses pembelajaran yang dianggap menarik dan menyenangkan bagi siswa, sehingga siswa mampu menerima, mengingat, serta memahami pelajaran yang diajarkan secara mendalam.

⁷⁴Hasil wawancara dengan siswi kelas IV Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, Nabilla Safitri pada hari Sabtu tanggal 4 Februari 2017.

⁷⁵Hasil wawancara dengan siswi kelas V Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, Hana Aliyya Lail pada hari Sabtu tanggal 4 Februari 2017.

⁷⁶Hasil wawancara dengan siswi kelas IV Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, Nabilla Safitri pada hari Sabtu tanggal 4 Februari 2017.

C. Analisis Data

1. Analisis Manajemen Pengelolaan Tenaga Pendidik di Madrasah Diniyyah Awwaliyah Irsyaduth Tholibin Medini Undaan Kudus

Pemenuhan tenaga pendidik dalam suatu lembaga pendidikan tentunya menjadi sesuatu yang mutlak untuk diadakan. Dalam sebuah pembelajaran, peran seorang pendidik menjadi sangatlah vital untuk dapat mengarahkan peserta didik mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Ini tentunya perlu adanya sebuah pengelolaan tenaga pendidik dalam sebuah instansi pendidikan, baik itu yang formal maupun non formal, agar nantinya seorang pendidik benar-benar menjadi guru yang berkualitas dan berkompeten.

Dalam hal ini, Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin yang notabene merupakan lembaga pendidikan non formal tentunya telah melakukan usaha maksimal dalam melakukan pengelolaan guru.

Untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, langkah awal yang dilakukan yaitu adalah *recruitment*, ialah sebuah upaya untuk mencari dan mendapatkan calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup.⁷⁷ Untuk mendapatkan tenaga kependidikan dan pendidik yang berkualitas dan memenuhi prinsip *the right man on the place*, maka dilakukan kegiatan perekrutan yang diawali dengan kegiatan seleksi, dilanjutkan dengan kegiatan orientasi dan penempatan. Sebelum dilaksanakan seleksi, terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan tertentu. Pada umumnya kualifikasi meliputi keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan yang lainnya.⁷⁸

Selanjutnya, peningkatan terhadap kinerja guru di madrasah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri, yakni melalui motivasi yang dimilikinya

⁷⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KPK*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005, hlm. 153.

⁷⁸ Rugaayah dan Atiek Sismiati, *Profesi Kependidikan*, Ghalia Indonesia, 2011, hlm. 79

maupun pihak kepala madrasah melalui pembinaan-pembinaan.⁷⁹ Bentuk-bentuk peningkatan profesi keguruan secara garis besar sebagai berikut:

1. Peningkatan profesi secara individual;
 - a. Peningkatan melalui penataran
 - b. Peningkatan profesi melalui belajar sendiri
 - c. Peningkatan profesi melalui media massa
2. Peningkatan profesi keguruan melalui organisasi profesi;

Adapun organisasi profesi semacam ini bermanfaat untuk; 1) tempat pertemuan antara guru yang mempunyai keahlian yang hampir sama untuk saling mengenal, 2) tempat memecahkan berbagai problema yang menyangkut profesinya, 3) tempat peningkatan profesi masing-masing.⁸⁰

Adapun pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kependidikan merupakan suatu keadaan ketika seseorang pengawas sekolah tidak dapat melaksanakan fungsi jabatannya, baik untuk sementara waktu maupun untuk selama-lamanya. Keadaan tersebut dapat terjadi karena cuti, meninggal dunia, pindah pekerjaan, pemberhentian atau pemecatan, dan menggunakan hak pensiun.⁸¹

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh tentang manajemen pengelolaan tenaga pendidik di Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, peneliti dapat menganalisis bahwa manajemen pengelolaan guru yang dilakukan sudah relevan dengan teori yang ada. Walaupun tergolong lembaga pendidikan non formal, Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin tidak sembarangan dalam melakukan pengelolaan guru, yakni dalam hal perencanaan dan pengadaan guru atau tenaga pendidikan yang melalui beberapa tahapan, yaitu seleksi calon guru, pemberian tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan latar belakang pendidikan guru, mengadakan pembinaan dan pengembangan guru secara berkelanjutan, serta mengevaluasi serta melakukan penilaian terhadap kinerja guru.

⁷⁹Supardi. *Kinerja Guru*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 53.

⁸⁰Fatah Syukur, *Op.cit.*, hlm. 115

⁸¹*Ibid*, hlm. 150.

Proses pembinaan dan pengembangan guru secara formal dilakukan dengan mengikuti kegiatan *workshop* dan pelatihan, menempuh jalur pendidikan, dan melakukan pertemuan dengan guru dan karyawan dalam rangka mengevaluasi kinerja yang telah dilaksanakan, secara non formal yaitu dengan cara guru saling bertukar pikiran dengan guru yang lain secara personal. Sedangkan proses pemberhentian guru dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu dengan teguran, peringatan tertulis, penundaan pemberian hak guru, penurunan pangkat, serta pemberhentian tugas dan tanggung jawab.

Meskipun pada program pembinaan serta pengembangan guru sudah relevan, tetapi dalam implementasinya tidak semua guru yang dapat mengikuti program pelatihan ataupun mengikuti pendidikan berkelanjutan. Hal itu dikarenakan beberapa faktor, di antaranya program pengembangan kompetensi guru yang masih terbatas dengan hanya mengandalkan *workshop* atau pelatihan yang diadakan oleh Kemenag maupun Depag, sehingga hanya bersifat perwakilan beberapa guru saja. Dan juga dikarenakan adanya keterbatasan usia bagi para sesepuh yang memang masih bersemangat untuk mengabdikan dan mengajar, namun tidak memungkinkan untuk mengikuti pelatihan yang ada, ataupun melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

2. Analisis Upaya Pengelolaan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Diniyyah Awwaliyah Irsyaduth Tholibin Medini Undaan Kudus

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi pertama yang harus dikuasai dan dipraktikkan guru dalam proses belajar mengajar. Dengan adanya kompetensi ini, efektifitas pembelajaran akan berjalan dengan baik. Penguasaan terhadap peserta didik, penyampaian materi yang asyik, penilaian secara objektif, serta pengembangan potensi peserta didik akan berjalan dengan baik dan maksimal jika kompetensi pedagogik ini dapat ditingkatkan.

Dalam kompetensi ini guru harus memiliki 10 kemampuan, yaitu meliputi:⁸²

- a) Kemampuan mengelola pembelajaran
- b) Pemahaman terhadap peserta didik
- c) Perencanaan pembelajaran
- d) Perancangan pembelajaran
- e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- g) Evaluasi hasil pembelajaran
- h) Pengembangan peserta didik

Adapun upaya-upaya pengembangan kompetensi guru untuk menjadi seorang guru profesional adalah sebagai berikut:

a. Pre service education

Pre service education dapat dilakukan dengan cara peningkatan kualitas masukan (input) calon guru.

Di madin Irsyaduth Tholibin, peningkatan kualitas masukan calon guru dilakukan dengan melalui beberapa tahap seleksi dan diharuskan memenuhi standarisasi yang telah diterapkan, yaitu terkait dengan kemampuan mengajar, kompetensi keilmuan, dan juga sikap.

b. In service education

In service education dapat dilakukan dengan memotivasi para guru yang sudah mengajar agar dapat memperoleh pendidikan yang lebih tinggi, misalnya perlu lebih dimantapkan agar semua guru dapat kesempatan yang sama dan diberikan kemudahan-kemudahan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi.

Kegiatan ini biasanya dilakukan oleh Kepala madin Irsyaduth Tholibin yang dilakukan secara personal kepada guru, dengan memberikan pembinaan serta motivasi agar kualitas serta kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran dapat ditingkatkan.

⁸² E. Mulyasa, *Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008, hlm. 76.

c. *In service training*

In service training harus dilakukan dengan memperbanyak penyelenggaraan, pelatihan, penataran dan seminar-seminar. Materi latihan juga perlu dipertajam ke arah yang lebih teknis operasional. Salah satu tugas guru dalam melakukan pengembangan profesi adalah penulisan karya ilmiah dan karya tulis di bidangnya. Untuk ini perlu ada pelatihan tentang hal tersebut. Ada kalanya para guru dalam mengajar sering menemui permasalahan.

Pengembangan dan peningkatan kualitas guru di madin Irsyaduth Tholibin dalam hal ini biasanya melalui kegiatan *workshop* atau pelatihan yang diadakan oleh LP. Ma'arif maupun dari Kemenag. Walaupun tidak semua guru yang dapat mengikuti pelatihan, tetapi minimal yang dikirimkan untuk mengikuti pelatihan dapat memberikan informasi bagi guru lain yang nantinya akan memberikan manfaat dalam meningkatkan pembelajaran.

d. *On service training*

On service training yaitu kegiatan yang dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan berkala dan rutin di antara para guru yang mempunyai bagian yang sama sehingga terjadi tukar pikiran di antara para guru itu dalam mencari alternatif pemecahannya.⁸³

Kegiatan rapat setiap bulan menjadi agenda rutin yang dilaksanakan oleh semua guru madin Irsyaduth Tholibin dalam rangka mengevaluasi kegiatan serta aktivitas yang telah terlaksana, juga sebagai forum sharing antar guru dalam menyelesaikan permasalahan pembelajaran yang ada. Rapat ini dipimpin oleh Kepala madin yang nanti akan meminta laporan dari setiap guru serta memberikan penilaian serta evaluasi selama satu bulan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen pengelolaan tenaga pendidik di Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, peneliti menganalisis

⁸³Muhammad Sukanto, *Pengembangan Kompetensi Guru*, PT. Ikapi, Bandung, 2011, hlm. 37.

bahwa upaya pengelolaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru sudah relevan dengan teori yang ada, yang mana peningkatan kompetensi ini sudah dilaksanakan sejak menjadi calon guru dengan melakukan beberapa seleksi dengan memberikan standarisasi syarat agar sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan.

Kemudian juga pembinaan rutin telah dilaksanakan melalui rapat bulanan serta tahunan, yang mana di sini Kepala Madrasah maupun pengurus memberikan pengarahan serta motivasi kepada guru untuk selalu meningkatkan kualitasnya, juga memberikan evaluasi terkait kinerja yang telah dilakukan. Adapun aspek yang dievaluasi di antaranya tentang kedisiplinan, ketertiban, metode mengajar, laporan kondisi siswa, penguasaan kelas, sampai evaluasi hasil peserta didik. Semua aspek tersebut menunjukkan penilaian terhadap kompetensi pedagogik guru yang diharapkan dapat selalu ditingkatkan. Tetapi sayangnya penilaian yang dilakukan belum bersifat tertulis atau terdokumen dengan rapi, sehingga bukti evaluasi kadang terabaikan begitu saja, walaupun secara pribadi Kepala Madrasah sudah mempunyai catatan tersendiri.

Untuk pengembangan kompetensi pedagogik guru, upaya yang dilakukan secara kelembagaan masih belum maksimal, meskipun diadakan kegiatan ngaji atau majlis ta'lim rutin oleh Yayasan, tetapi ini hanya sebatas penambahan informasi keilmuan. Sehingga secara metode maupun penguasaan dalam mengelola pembelajaran masih kurang maksimal, ini dapat dimaklumi karena merupakan lembaga pendidikan non formal, dan kedepannya diharapkan dapat perhatian lebih dari pemerintah dalam hal peningkatan kompetensi pedagogik guru. Walaupun begitu, komunikasi secara personal antar guru yang telah mengikuti pelatihan maupun yang lebih berpengalaman dianggap sudah baik dalam meningkatkan kemampuan pedagogik yang harus dimiliki.

Dalam upaya meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin ini tentunya banyak sekali faktor yang mempengaruhi atau bahkan menghambat peningkatan kompetensi pedagogik ini, diantaranya:

1. Background atau latar belakang guru madin yang non akademis.
2. *Mindset* guru yang menganggap bahwa guru madin hanyalah sebagai profesi sampingan.
3. Upah atau bisyaroh guru madin yang tidak seberapa.
4. Minimnya kegiatan pelatihan di madin untuk peningkatan kualitas guru.

Meskipun beberapa faktor klasik tersebut sering menjadi alasan dalam peningkatan kompetensi guru madin, tetapi semangat pengabdian dalam rangka *transfers of knowledge and value* kepada peserta didik sangatlah tinggi. Solusi atau upaya yang coba diberikan kepada guru yaitu diantaranya dengan memberikan penghargaan atau *reward* bagi guru yang meningkat prestasi dan kinerjanya, serta mengadakan kegiatan dalam bingkai majlis ta'lim untuk meningkatkan wawasan dan keilmuan guru. Usaha-usaha tersebut adalah sebagai wujud untuk memotivasi para guru agar dapat meningkatkan kualitas yang lebih baik lagi.

3. Analisis Dampak Manajemen Pengelolaan Tenaga Pendidik Terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Diniyyah Awwaliyah Irsyaduth Tholibin Medini Undaan Kudus

Kompetensi pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai guru. Kompetensi pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil belajar peserta didiknya.

Kegiatan mengajar yang unggul dipandang sebagai proses akademik, dimana siswa termotivasi belajar secara berkelanjutan, substansial dan positif terutama berkaitan dengan bagaimana mereka berfikir, bertindak dan merasa. Keunggulan ini juga bermakna suatu proses yang mengangkat motivasi belajar siswa ke tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan efek mengajar

biasa. Kegiatan belajar semacam ini menginspirasi siswa untuk terus belajar, selayaknya orang terhipnotis karena inspirasi dari gurunya.⁸⁴

Berdasarkan hasil penelitian di Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, peneliti dapat menganalisis bahwa dampak atau hasil dari manajemen pengelolaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru mempunyai dampak yang sangat positif, baik itu pada guru maupun siswa. Bagi guru tentunya dengan adanya usaha peningkatan kompetensi pedagogik ini, memberikan sebuah pengalaman yang baik dalam berusaha meningkatkan hubungan sosial maupun kualitas pembelajaran. Dampak yang dirasakan antara lain yaitu terwujudnya komunikasi yang baik antar guru maupun kepala madrasah dalam rangka bersama-sama mengembangkan lembaga pendidikan yang ada, terjalinnya sebuah hubungan yang harmonis dan saling melengkapi antar satu guru dengan yang lain, terciptanya kerjasama yang baik antar guru dalam berusaha mengembangkan kualitas pendidikan, serta terwujudnya sebuah inovasi dan kreasi baru dalam mengelola sebuah pembelajaran.

Adapun bagi siswa, dengan meningkatnya kompetensi pedagogik guru sangat menguntungkan dalam proses belajar mengajar, karena akan membuat kelas menjadi semakin hidup dan lebih berwarna, ini dibuktikan dengan adanya implementasi metode atau teknik pembelajaran yang menarik dan menyenangkan bagi siswa, sehingga *ghiroh* atau semangat belajar siswa akan semakin tambah, rasa ingin tau semakin tinggi, dan tujuan pembelajaran pun akan tercapai dengan maksimal.

Meningkatnya kompetensi pedagogik guru tentu akan membuahkan hasil yang baik bagi perkembangan prestasi siswa maupun lembaga, karena tentu sebuah proses yang baik juga akan menghasilkan sebuah produk atau *output* yang berkualitas. Seperti halnya di Madrasah Diniyyah Irsyaduth Tholibin, dengan dukungan penuh dari pengurus, guru, bahkan masyarakat menjadikan madin ini dipercaya untuk dapat mencetak peserta didik yang

⁸⁴Sudarwan Danim & Khairil, *Pedagogi, Andragogi, dan Heutagogi*, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm. 18.

berkompeten serta mempunyai akhlakul karimah. Ini dibuktikan dari meningkatnya siswa setiap tahunnya, serta diraihnya banyak prestasi setiap mengikuti *event* pengembangan potensi serta bakat antar madin, baik dalam tingkat Kecamatan maupun Kabupaten. Peneliti menganalisis hubungan yang baik antar elemen pendidikan serta manajemen pengelolaan yang bagus dapat menjadikan pengantar bagi para pendidik untuk lebih mudah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik yang dimiliki, walaupun notabene dalam lembaga non formal sekalipun.

Tetapi meskipun begitu, para guru juga tidak boleh terlena akan peningkatan kompetensi pedagogik yang ada. Ketika kompetensi ini tidak diaplikasikan dalam situasi dan kondisi yang tepat, juga akan menjadi boomerang tersendiri dalam proses pembelajaran. Pemahaman terhadap latar belakang serta kondisi setiap siswa, menjadi perhatian lebih yang harus dikembangkan guru dalam mencari alternatif pembelajaran yang dianggap cocok serta tepat diimplementasikan dalam kelas, karena ketika guru memberikan sebuah sistem pembelajaran tertentu, bisa menjadikan salah tafsir atau pemahaman yang berbeda, baik itu antara siswa dan guru, maupun antar siswa dengan siswa yang lain. Maka perlu dijelaskan terlebih dahulu dengan melihat kondisi siswa, agar persepsi yang diharapkan dapat tersalurkan dan diterima dengan baik oleh semua siswa.