

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

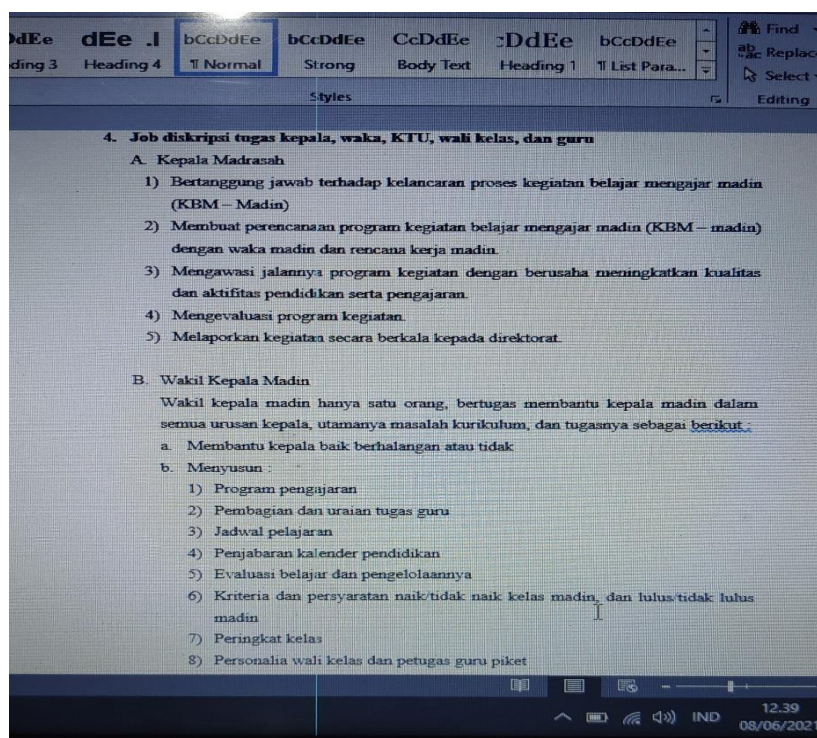
Setelah ditemukannya data yang terkait dengan penelitian ini, baik berupa hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi maka peneliti akan menganalisa data temuan tersebut dengan teori yang ada untuk menjelaskan tentang “Manajemen Tenaga pendidik di Madrasah Diniyah (MADIN) Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar”

Paparan data merupakan uraian data yang disajikan untuk mengetahui inti pembahasan yang berkaitan dengan Manajemen Tenaga pendidik di Madrasah Diniyah (MADIN) Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar. Selain itu juga peneliti akan menambahkan temuan data yang peneliti peroleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Berikut merupakan paparan data yang didapatkan selama penelitian yang dilakukan.

1. Proses Pengangkatan (*Recruitmen*) Tenaga Pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar.

Seluruh kegiatan yang ada dalam lembaga pendidikan terlebih dahulu harus direncanakan dengan matang, hal ini bertujuan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan lancar dan minim kesalahan. Kepala Madrasah yang merupakan bagian penting dalam lembaga pendidikan bertanggungjawab penuh dalam setiap kegiatan yang ada dalam sekolah. Semakin besar dan majunya madrasah tanggungjawab kepala Madrasah akan semakin besar. Oleh karena itu

dibentuklah wakil kepala madrasah dengan tujuan untuk membantu pekerjaan kepala sekolah dan mengembangkan sekolah. Setidaknya ada empat bidang yang dibantu oleh wakil kepala sekolah, yaitu meliputi kurikulum, kesiswaan, kehumasan, dan sarana prasarana. Tetapi di dalam Madrasah Diniyah Nurul Ulum ini wakil kepala madrasah hanya ada satu, yaitu wakil kepala bidang kurikulum. Hal tersebut juga diperkuat dengan adanya observasi hasil dokumentasi peneliti tentang Job diskripsi tentang wakil kepala madin. dapat mempermudah kegiatan sesuai dengan tugasnya masing- masing dan kegiatan bisa berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang diinginkan.



Gambar. 4.1

Job Diskripsi Wakil Kepala Madrasah Diniyah Ponpes Nurul Ulum

Kota Blitar.¹

Manajemen tenaga pendidik menjadi salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan dari suatu lembaga pendidikan. Manajemen tenaga pendidik merupakan salah satu tugas dan kewajiban dari seorang kepala madrasah. Dalam proses pengelolaan manajemen tenaga pendidik, kepala madrasah dibantu oleh wakil kepala madrasah bidang kurikulum untuk menyusun dan mengatur semua program dan kegiatan dari manajemen tenaga pendidik. Dalam manajemen tenaga pendidik ini yang bertanggung jawab adalah wakil kepala bidang kurikulum. Mengenai urusannya dengan manajemen tenaga pendidik disini beberapahal yang dikelola oleh manajemen tenaga pendidik disini mulai dari tenaga tersebut direkrut sampai dengan tenaga tersebut berhenti baik pemutusan hubungan kerja maupun sudah pensiun.

Proses pengangkatan (*recruitment*) tenaga pendidik pada lembaga madrasah atau lembaga pendidikan merupakan hal yang sangat penting. Proses pengangkatan tenaga pendidik merupakan langkah awal dari kegiatan manajemen tenaga pendidik yang dilaksanakan pada lembaga Madrasah Diniyah atau lembaga pendidikan pada umumnya. Karena manajemen tenaga pendidik di suatu lembaga pendidikan merupakan semua hal yang bersangkutan dengan pengelolaan dari masuknya tenaga pendidik sampai dengan

¹Dokumentasi dan observasi Waka Kurikulum Madin Ponpes Nurul Ulum Kota Blitar Pada Tanggal 17 maret 2021.

tenaga tersebut pensiun ataupun di berhentikan dari lembaga tertentu. Proses pengangkatan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan lembaga pada kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di lembaga madrasah yang mengalami kekurangan tenaga pendidik maupun kependidikan. Oleh karena itu proses perekrutan tenaga dilakukan untuk lembaga madrasah yang mengalami kekurangan tenaga pendidik maupun kependidikan. Oleh sebab itu proses perekrutan tenaga dilakukan untuk memenuhi kebutuhan lembaga dan untuk memaksimalkan berjalannya kegiatan di lembaga atau madrasah.

Dalam lembaga pendidikan yang biasanya menjadi alasan merekrut tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan baru adalah kurangnya tenaga dalam posisi atau jabatan tertentu. Dari hal itu merupakan salah satu alasan mengapa di lembaga pendidikan melakukan pengangkatan tenaga pendidik baru untuk mengisi kekurangan dalam lembaga pendidikan dan memaksimalkan berlangsungnya proses belajar mengajar dalam dunia pendidikan. Demikian juga yang disampaikan oleh KY. Nasrudin Mubin, selaku kepala Madrasah Diniyah Wustho, Ponpes Nurul Ulum Kota Blitar.

“Alasan dan waktu pengangkatan tenaga pendidik di madin ini begini, alasannya itu pasti adanya kekurangan tenaga pendidik atau ustadz yang ada disini, ketika penerimaan santri itu bertambah dari tahun sebelumnya dan jikaguru yang lama sudah jamnya sudah di maksimalkan atau “di ongkak-ongkek” sudah tidak bisa nah, maka disitulah kami akan merecrut guru baru sesuai dengan apa yang di butuhkan. Dan untuk waktunya itu yang sering kami lakukan adalah di awal tahun ajaran baru karena bisa kami lihat dari bertambahnya jumlah penerimaan

santri pada awal tahun ajaran tersebut. Dan untuk tahun ajaran 2019-2020 kemaren kebetulan saya nambah 2 guru”²

Dari paparan data tersebut bisa diketahui bahwasanya alasan pengangkatan tenaga pendidik baru di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar adalah adanya penambahan jumlah santri baru yang diterima, dan guru yang lama sudah tidak bisa ditambahkan lagi jam mengajarnya di karenakan sudah penuh semua, dari hal itu pastinya untuk memaksimalkan proses pengajaran yang akan di selenggarakan maka perunya tenaga pendidik baru yang harus mengisinya. Dan waktu pengangkatannya adalah pada waktu tahun ajaran baru bersamaan dengan diketahuinya bertambahnya santri baru yang di terima di Pondok Pesantren ini.

Sebelum dilaksanakannya proses perekrutan tentunya hal yang juga tidak kalah penting merupakan perencanaan, perencanaan dilakukan agar nantinya proses dan pelaksanaan *recrutmen* berjalan dengan baik dan meminimalkan adanya kesalahan dalam prosesnya. Dalam perencanaan ini berisi tentang penetapan kebutuhan, koordinasi antara kepala madrasah dan tentunya wakil kepala madrasah bidang kurikulum, dan penetapan siapasaja yang bertugas untuk menjalankan perekrutan ini.

Berdasarkan dari hasil kegiatan wawancara yang peneliti laksanakan, perencanaan sebelum dilakukannya perekrutan guru baru di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar dapat

²Wawancara dengan Kepala Madin Wustho, KY. Nasruddin Mubin, hari Senin, tanggal 8Maret2021, pukul13:13WIB

diketahui bahwasanya dalam mempersiapkan proses perekrutan, kepala madrasah dan wakil kepala madrasah bidang kurikulum melakukan koordinasi untuk melakukan kegiatan perekrutan di madrasah.

“Dalam perecrutan ini ketika saya mendapat utusan dari kepala madrasah untuk mencari tenaga pengajar baru, saya dengan kepala (kepala Madrasah) melakukan koordinasi tentang apa yang kami butuhkan dan penentuan kualifikasi, biasanya kepala itu pasrah sama saya untuk melakukannya, penentuan kualifikasi dan siapa yang akan ditugaskan. Untuk mencari tenaga pendidik/Ustadz baru maka saya akan menunjuk salah satu guru yang sudah saya percaya yang sudah saya yakin guru itu bisa dan mampu untuk mencari calon guru yang akan mengisi posisi atau jabatan tertentu di madrasah ini. Dan karena madrasah kita ini merupakan pondok *boarding school* yaitu bukan merupakan pondok *Salaff* murni melainkan, juga ada pengetahuan sekolah umum, maka guru yang akan direkrut juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan santri, bukan hanya ahli kitab saja tetapi juga harus memiliki keprofesionalan untuk berkomunikasi dengan anak-anak yang notabene mendapat pengetahuan umum di sekolah formal juga bisa nyambung. Untuk mengimbangi para santri yang diajarnya.”³

Berdasar dari paparan tersebut dapat diketahui bahwa sebelum proses perecrutan dilakukan, perencanaan dilakukan untuk memaksimalkan dan meminimalkan kesalahan yang mungkin terjadi. Perencanaan tersebut dihasilkan dari koordinasi yang dilakukan oleh wakil kepala madrasah bidang kurikulum dan kepala madrasah, dalam menyiapkan program dari manajemen tenaga pendidik dalam hal ini adalah perekrutan tenaga pendidik atau ustadz baru yang akan ditempatkan di madrasah tersebut. Dan yang menjadi salah satu isi dari koordinasi yang dilakukan adalah salah satu dari kualifikasi

³Wawancara dengan Waka Kurikulum Wustho, Ustadz Ali Mahfudz Sidiq, hari Rabu, tanggal 17 Februari 2021, pukul 20:15 WIB

pengajar adalah mereka yang menjadi pengajar juga harus memiliki keprofesionalan dalam berkomunikasi dengan baik dengan santri yang notabene juga mendapat pengetahuan formal juga di sekolah. Dari hasil koordinasi tersebut digunakan sebagai pertimbangan atau pedoman dalam melaksanakan atau menentukan kegiatan perekrutan guru baru. Sesudah dilakukannya perencanaan untuk pelaksanaan perekrutan gurubarua maka selanjutnya adalah pelaksanaan dari proses perekrutan itu sendiri. Berikut merupakan keterangan yang di ungkapkan oleh waka krikulum tentang proses perekrutan yang dilakukan di madrasah.

“Recruitmen, ya, begini, prosesnya itu ketika tahun ajaran baru itu kok misalkan kekurangan guru kita mencari informasi dari guru-guru yang mengajar disini, saya pasrah ke salah satu dewan guru, saya menanyakan siapa temanmu dulu ketika mondok itu memiliki keahlian atau kemampuan dibidang keagamaan terutama yang mengajar disini utamanya yang wustho itu harus dan wajib bisa membaca kitab kuning, jadi seleksinya itu kitab kuning itu. Dulu ketika awal-awal dibukanya madin ini itu guru yang masuk sini itu ya di tes betul-betul bisa baca kitab kuning atau tidak, kalau yang mampu ya di terima dan yang tidak bisa tidak diterima disini, jadi tolok ukurnya adalah kemampuan membaca kitabnya. Otomatis untu membaca kitabnya jalan keilmuan yang lainnyan sudah tentu jalan, nahwunya juga jalan, sorof nya jugajalan. Makanya disini setiap guru yang baru itu di seleksi atau kalau tidak diseleksi itu sudah memiliki kemampuan untuk mengajar berdasarkan pengalaman mengajarnya dulu di pondoknya ataupun sudah terjun langsung di masyarakat, itu kami dapatkan dari cerita dari dewan guru yang menceritakan bahwa mereka mempunyai teman yang berkualitas, misalkan saja dulu di pondoknya itu aktif, rengking kelas, (sregep rajin, swmangat dan mempunyai banyak prestasi lainnya. Dan Alhamdulillahnya untuk guru-guru yang wustho ini di rumah juga terjun di

masyarakat “kasarane omong Kiyai ndeso”⁴

Berdasarkan dari keterangan tersebut, perekrutan tenaga pendidik baru yang dilakukan di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar, perekrutan yang dilakukan pada awal di bentuknya madin ini perecrutan yang dilakukan bersifat formal menggunakan tes dan mencantumkan beberapa syarat dan surat pendaftaran calon tenaga pendidik seperti pada sekolah formal umumnya. Tes *recruitmen* di madin ini calon guru-guru yang akan direkrut dites membaca kitab kuning ketika mereka menguasai dan bisa membaca kitab kuning sudah pasti diterima di madin ini begitupun sebaliknya. Untuk sekarang perekrutan bersifat *informal* dengan menggunakan mekanisme tertentu dan musyawarah bersama dengan cara kepala madrasah memasrahkan atau memberikan perintah ke salahsatu dewan guru yang dianggap mampu dan bisa mencarikan guru baru yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan madrasah. Namun tetap ada acuan dan patokanya itu prestasi dimasyarakat, bisa membaca kitab kuning, sudah berpengalaman mengajar di masyaakat maupun dipondoknya dulu. Halini juga di jelaskan oleh Ustadz Ali Mahfudz selaku wakil kepala bidang kurikulum Wustho sebagai berikut.

“Dalam perecrutan ini ketika saya mendapat utusan dari kepala madrasah, dan melakukan koordinasi tentang apa yang kami butuhkan. untuk mencari tenga pendidik/ Ustadz baru maka sayaakan menunjuk salah satu guru yang sudah saya

⁴Wawancara dengan Kepala Madin Wustho, Ky. Nasruddin Mubin, hari Senin, tanggal 8Maret2021, pukul13:13WIB

percaya untuk mencari calon guru yang akan mengisi posisi atau jabatan tertentu di madrasah ini. Dengan persyaratan, 1) sudah berpengalaman mengajar di pondok pesantrennya dulu/dipondokpesantren belum pernah mengajar tetapi sesudah terjun di masyarakat dia sudah mengajar di madrasah atau sudah malang melintang di dunia pendidikan, itu sudah menjadi acuan kami, 2) sudah pernah mondok dan juga harus sudah tamat/khatam, 3) track record dan prestasinya di masyarakat. Hal itu merupakan pertimbangan yang paling utama bagi kami dan sudah merupakan keputusan bersama dari kami. Dalam proses perekrutan ini yang berperan adalah kurikulum, yang terutama yang berperan di sini adalah bidang kurikulum dan biasanya kepala madrasah sudah pasrah ke saya untuk merekrut gurubarunya di sini. Dan ketika sudah mendapat calon yang ditetapkan biasanya calon guru tersebut di ajak ke madrasah, untuk di *interview*. Karena pelajaran yang diajarkan di sini tidak terlalu tinggi maka perekrutan tidak terlalu ketat, dan bersifat informal, tetapi tidak mengurangi keprofesionalan dan penguasaan bidang yang dibutuhkan madrasah. Dan untuk dihadapkan langsung ditanya atau di tes secara langsung dan ketika mereka itu merupakan lulusan pondok-pondok besar seperti, APIS Gondang, Manten, Lirboyo, Ploso dan lain lain dan juga sudah tamat, InsyaAllah sudah tidak meleset, setelah proses *interview* selesai guru yang baru diangkat tersebut langsung diutus untuk mengajar.”⁵

Berdasarkan paparan data tersebut dapat diketahui bahwa dalam melakukan perekrutan tenaga pendidik baru yang akan ditempatkan di madrasah ini, yang berwenang dan yang bertanggung jawab sepenuhnya adalah wakil kepala madrasah bidang kurikulum. Setelah berkoordinasi dengan kepala madrasah wakil kurikulum menunjuk salah satu dewan guru yang sudah dipercaya untuk mencari guru baru yang dibutuhkan. Dengan ketentuan yang sudah disepakati dan sudah dimusyawarahkan bersama yaitu:

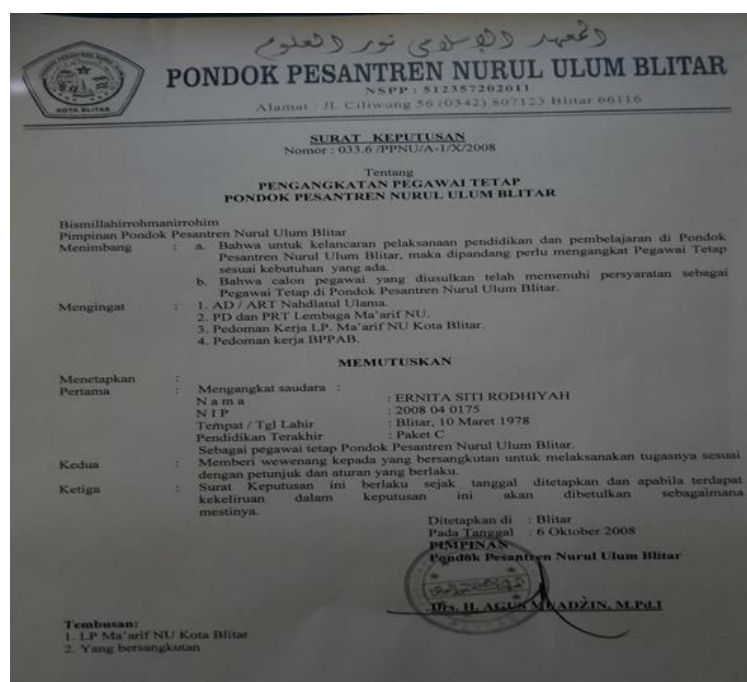
⁵Wawancara dengan Wakil Kurikulum, Ustadz Ali Mahfudz Sidiq, hari Rabu, tanggal 17 Februari 2021, pukul 20:15 WIB

1. Sudah pernah mondok dan juga harus sudah tamat/khatam (tidak berhenti di tengah jalan yang artinya sebelum khatam sudah keluar dari pendidikannya)
2. Sudah berpengalaman mengajar di Pondok Pesantren dulu/di Pondok Pesantren belum pernah mengajar tetapi sesudah terjun di masyarakat dia sudah mengajar di Madrasah atau sudah malang melintang di dunia pendidikan (sudah berpengalaman).
3. Prestasinya dimasyarakat (dalam dunia pendidikan maupun dalam bermasyarakat).
4. Harus dan wajib bisa membaca kitab kuning.

Persyaratan-persyaratan tersebut ditetapkan melalui musyawarah dan kesepakatan bersama antara seluruh pengurus, pengasuh Pondok, dan segenap guru atau ustadz madrasah dalam kata lain adalah seluruh keluarga Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar. Teknik seleksi yang digunakan dalam perekrutan pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar bersifat informal yang menggunakan mekanisme dan aturan tertentu, dan bermusyawarah untuk menentukan individu-individu yang layak untuk menjadi pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar.

“Ketika sudah menjadi keluarga dari masyarakat madrasah ini, juga mereka yang sudah diangkat menjadi guru tetap disini, pastinya mereka diberikan bukti pengangkatan yang

sah. Jadi dari saya, waka kurikulum memberikan laporan ke pusat (TUdepan), saya angkat guru namanya ini alamat dll, (data dirilengkap) dari guru yang baru diangkat tersebut. Data itu kami setorkan ke pusat untuk dijadikan sebagai bukti pengangkatan pegawai atau tenaga pengajar baru. Gunanya surat pengangkatan itu adalah, 1) nanti kalau ada dispensasi atau insentif dari pemerintah atau akan mendapatkan sumbangan, itu sebagai bukti pengangkatan dan bisa mendapatkan kompensasi atau tunjangan dari pemerintah, 2) untuk menetapkan besaran gaji dan menjadi acuan untuk penggajian pegawai, dan untuk mendapatkan tunjangan lama mengabdikan disini. Yang dibuat bacuana adalah surat pengangkatan tersebut, 3) kan adato disini triwulan dari pemerintah, triwulan itu setiap dua tahun sekali mendapatkan intensif dari Provinsi Jawa Timur, itu bisa mendapatkan kalau menyodorkan bukti pengangkatan tahun sekian tahun sekian, itu merupakan bukti bahwa mereka benar benar mengajar atau, menjadi pengajar di madrasah ini.”⁶



Gambar. 4. 2

Surat/Bukti Pengangkatan Pegawai.⁷

⁶Wawancara dengan Waka Kurikulum Wustho, Ustadz Ali Mahfudz Sidiq, hari Rabu, tanggal 17Februari2021,pukul20:15WIB

⁷Dokumentasi dan observasi Waka Kurikulum Wustho Madin Ponpes Nurul Ulum Kota Blitar Pada Tanggal 26 maret 2021.

Berdasarkan paparan data dan dokumentasi tersebut dapat diketahui bahwa setelah tenaga tersebut diangkat menjadi ustadz di madrasah tersebut, tenaga pendidik baru tersebut mendapatkan bukti pengangkatan yang sah dari lembaga Madrasah Diniyah. Bukti pengangkatan atau biasanya disebut surat keterangan pengangkatan tersebut menjadi bukti administratif wajib bagi madrasah, Dan menjadi acuan untuk penggajian dan keperluan administratif lainnya. Bukti pengangkatan tersebut juga berguna untuk syarat menerima bantuan atau insentif dari pemerintah. Dengan menyodorkan atau menunjukan suart tersebut itu menjadi bukti administratif yang sah, bahwasanya guru tersebut benar-benar menjadi tenaga pengajar dari madrasah tersebut.

Proses perekrutan tenaga pendidik di sebuah lembaga pendidikan merupakan salah satu proses manajemen tenaga pendidik yang sangat penting dilakukan dengan sebaik mungkin karena langkah awal dari manajemen tenaga pendidik merupakan masuknya tenaga pendidik di sebuah lembaga pendidikan. Dan didalam proses perekrutan ini merupakan penentuan penyaringan sumber daya manusia yang unggul untuk mendorong pesertadidik untuk mencapai tarjet belajar yang sudah ditentukan.

Data tersebut juga di perlengkap dan di perkuat dengan data yang di peroleh peneliti saat wawancara dengan salah satu denwan guru atau tenaga pendidik yang di rekrut di Madrasah Diniyah

Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Klitar, Ustadz. M. Toha sebagai berikut.

“saya dulu di rekrut disini itu berdasarkan ajakan dari teman saya mondok dulu, teman saya itu mendapat utusan dari pengurus madrasah. Saya di tanya, “saman ada waktu luang atau tidak”. Di pondok tempat saya ngajar sedang membutuhkan tenaga pengajar, nanti kalokamu mau langsung saya ajak kesana untuk bertemu dengan pengurus disana. Setelah saya menyetujui daya langsung di ajak ke madrasah pondok untuk bertemu dengan pengurus. Dan saya langsung di tunjukan tempat atau tugas saya sebagai pengajar di madrasah, dan Alhamdulillah setelah di terima disini, tugas dan tanggung jawab saya lancar sesuai apa yang di inginkan madrasah”⁸

Berdasarkan data tersebut bisa diketahui bahwa seperti keterangan waka kurikulum dan kepala madrasah, bahwa dalm proses perecrutan ini pengurus memberikan kepercayaan kepada salahsatu ustadz untuk mencarikan guru yang di anggap bisa dan mampu untuk mengemban tugas di madrasah. Walaupun perekrutan dilakukan secara informal namun dari sisi lain tidak kalah dengan perecrutan secara formal. Karena pengurus dan dewan guru sudah memiliki kesepakatan dan pertimbangan yang matang ketika akan melakukan perekrutan tenaga pengajar baru.

2. Pengelolaan Tenaga Pendidik Di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar.

Pengelolaan tenaga pendidik merupakan hal yang penting dari manajemen tenaga pendidik karena di tahap ini, setelah proses perekrutan selesai dan mendapatkan guru baru atau tenaga pendidik

⁸Wawancara Dengan Salah Satu ustadz Madin Wustho, Ustadz M. Toha, hari Rabu, tanggal 17 Maret2021,pukul16:56WIB

yang sesuai dengan kebutuhan madrasah, tentunya juga sumber daya manusia yang sudah menjadi keluarga madrasah harus dikelola dengan baik. Agar sumber daya yang dimiliki dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan dari madrasah.

Pengelolaan tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar ini ada beberapa aspek yang dikelola mulai dari penempatan, pengembangan dan pembinaan, pemberian kompensasi atau tunjangan, dan pelepasan atau pemberhentian tenaga pendidik. Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala madrasah bidang kurikulum wustho.

“Setelah di terima di madrasah ini, mereka langsung kita utus untuk mengajar, nanti kalau ternyata ada guru di suruh untuk mengajar kitab besar/ yang agak tinggi di kelas (Wustho) mereka mengalami kesulitan mereka akan diletakkan di kelas yang bawah (ULA) tetapi insyaallah semua yang mengajar disini sudah berpengalaman mengajar di pondoknya masing-masing. Untuk penempatan tenaga pendidik disini kami sebelum melakukan perecrutan sudah menetapkan calon yang akan dicari misalkan ketika akan mencari guru yang ahli/sepasialis Fiqih kami langsung mencari yang sudah ahli/ sering Basumasail yang artinya sudah malang melintang di organisasi ke NU an nya, dan ketika kami mencari yang ahli atau spesialis Nahwu kami langsung mencari yang Ahli Nahwu Shorof, dan begitu juga untuk di bidang tuhid yang harus juga sudah ahli di bidang tauhid.”⁹

Data tersebut bisa diketahui bahwa, dalam penempatan tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar ini sudah ditentukan sejak awal dilaksanakannya perekrutan,

⁹Wawancara dengan Waka Kurikulum, Ustadz Ali Mahfudz Sidiq, hari Rabu, tanggal 17Februari2021,pukul20:15WIB

karena kebutuhan jabatan atau posisi yang akan ditempati sudah di rencanakan sejak awal. Untuk kelanjutannya di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar tenaga pendidik tersebut langsung di berikan tugas atau jam mengajar sesuai dengan bidang yang dikuasainya.

Kaitannya dengan pengelolaan tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar, ada beberapa hal yang ditanganai dalam pengelolaan tenaga pendidik atau ustadz madrasah. Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala bidang kurikulum, kaitannya dengan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik.

“Untuk pembinaan dan pengembangan, kami dalam kurun waktu satu minggu sekali ataupun bisa juga satu bulan sekali dan apabila diperlukan musyawarah untuk keperluan pembinan dan pengembangan, melakukan musyawarah bersama. Dalam musyawarah bersama itu guru di beri pembinaan. Dan alhamdulillah nya murid atau santri di sini itu kritis dalam artian mau memberikan masukan, misalnya ke saya, misalkan saja ustadz “niko” ngajarnya terlalu tegang gak ada “guyonnya” terlalu serius, ustadz niko ngajarnya terlalu monoton, terlalu serem, dan lain lain, hal itu saya tampung. Tentang hal pembinaan dan pengembangan yang paling sering kami tangani (pengurus) kebanyakan adalah model pengajaran guru di kelas. Nanti ketika ada pertemuan, pembinaan guru nanti akan saya sampaikan tetapi tidak menyebut nama secara personal istilahnya memakai sindiran, jadi semua probrlem di madrasah yang berhubungan dengan guru langsung masuk ke saya atau ke kepala madrasah, nati pasti akan di sampaikan di forum musyawarah. Dan untuk secara personal itu begini, misalkan satukali sindirduakali sindir tiga kali sindir masih tetap saja “nggak Kroso” tidak terasa kalau di sedang disindir dari apa yang dia lakukan, atau tidak ada perkembangan yang baik maka, langsung di panggil untuk di berikan peringatan atau di berikan arahan tentang apa problem yang sedang di permasalahan. Lalu dari

pengurus akan memberikan pengarahannya dan pembinaan tentang apa yang sedang di permasalahkannya.”¹⁰

Data tersebut juga di perlengkap dengan data yang di peroleh peneliti saat wawancara dengan salah satu dewan guru atau tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar, Ustadz. M. Toha sebagai berikut.

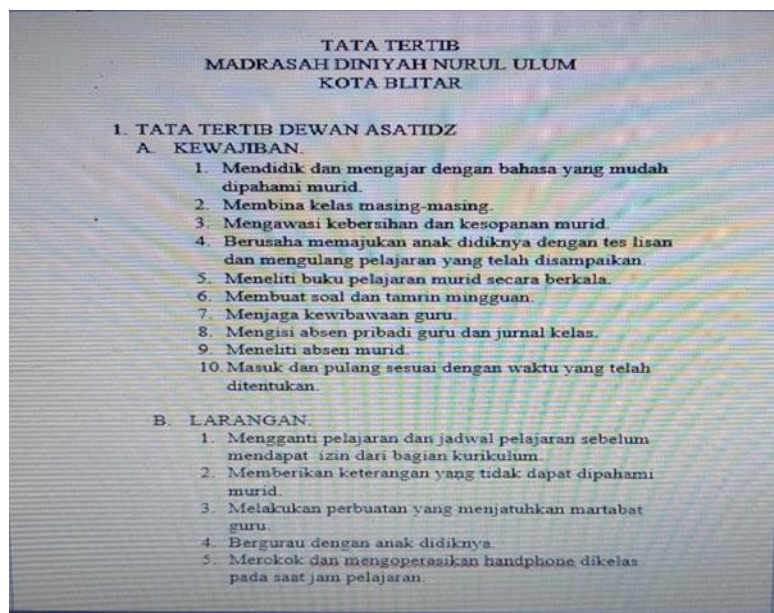
“Untuk pembinaan dan pengembangan yang selama ini saya dapatkan atau yang sudah saya alami di madrasah ini itu, ketika saya ada problem dari problem pengajaran, kinerja dan sebagainya itu di sisi saya lapor ke pengeurus yang utama ke wakil kepala bidang kurikulum. Nanti akan di berikan pembinaan atas problem yang saya alami dan pengembangan untuk problem saya tadi, itu biasanya saya sampaikan pada saat musyawarah mingguan maupun pada saat musyawarah yang tidak terjadwal”¹¹

Paparan tersebut dapat diketahui bahwa dalam rangka pembinaan dan pengembangan di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar, lebih mengutamakan musyawarah dengan segenap dewan guru dan pengurus untuk melakukan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik. Dasar dari pembinaan dan pengembangan yang dilakukan adalah berdasarkan laporan atau masukan yang diberikan oleh santri ke wakil kepala bidang kurikulum maupun ke kepala madrasah. Masukan dari santri yang masuk ke wakil kurikulum dan kepala madrasah di tampung dan nanti pastinya akan di sampaikan pada saat musyawarah dengan dewan guru serta pengurus. Serta dasar dari

¹⁰Wawancara dengan Wakil Kurikulum, Ustadz Ali Mahfudz Sidiq, hari Rabu, tanggal 21 Februari 2021, pukul 20:36 WIB

¹¹ Wawancara dengan salah satu dewan guru, Ustadz. M. Toha, hari Rabu, tanggal 17 Maret 2021, pukul 16:56 WIB

pembinaan tersebut juga terdapat dalam tata tertib dewan guru atau asatidz madrasah yang sudah tertera dalam tata tertib Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar sebagai berikut.



Gambar. 4. 3.

Tatatertib dewan satidz madrasah.¹²

Data tersebut juga diperlengkap pdengan dokumentasi serta observasi yang peneliti lakukan pada saat musyawarah pembinaan dari pengurus yang di pimpinoleh wakil kepala bidang kurikulum.

¹²Dokumentasi dan observasi Waka Kurikulum Madin Ponpes Nurul Ulum Kota Blitar Pada Tanggal 26 maret 2021.



Gambar. 4. 5.

Pembinaan dari wakil kepala bidang kurikulum.¹³

STRUKTUR KEPENGURUSAN MADIN NURUL ULUM KOTA BLITAR TINGKAT WUSTHO TAHUN AJARAN 2020 – 2021	
PELINDUNG	: KH BADARUDDIN : KY ALZAINI
KEPALA	: KY NASRUDDIN MUBIN
WAKA	: UST. ALI MAHFUDZ SIDIQ
T. USAHA	: UST. BADRUL
KESANTRIAN	: UST. NURHADI
 <u>KOORDINATOR MGMP :</u>	
MGMP NAHWU	: UST. SAIKHU FAUZI
MGMP SHOROF	: UST. IMAM MUSTAMAR
MGMP FIQIH	: UST. DINUL QOYIM
MGMP TAUHID	: <u>UST. NUR KHOLIK</u>
<u>MGMP AKHLAK</u>	: UST. FAHRURROZI

Gambar. 4. 6.

Daftar Koordinator MGMP Madin Nurul Ulum.¹⁴

¹³ Observasi Kantor Madin Ponpes Nurul ulum Kota Blitar Pada Tanggal 15 Maret 2021.

¹⁴ Dokumentasi Kantor Madin Ponpes Nurul ulum Kota Blitar Pada Tanggal 15 Maret 2021

Bentuk pembinaan atau pengembangan yang dilakukan tidak secara personal atau bisadikatakan langsung di panggil yang bersangkutan tetapi disampaikan pada saat musyawarah sedang berlangsung dengan menggunakan sindiran. Pengembangan yang sering dilakukan adalah soal model pengajaran di kelas hal itu yang sering di keluhkan oleh para santri. Apa bila individu yang dimaksud tersebut tetap tidak merasa bahwa dirinya disindir atau tidak menyadari bahwa individutersebut melakuka sebuah kesalahan, yang bersangkutan akan di panggil secara personal dan diberikan pembinaan, pengembangan dan pengarahan dari pengurus.

Dalam rangka mengembangkan serta sebagai sarana untuk berkomunikasi, belajar, dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru atau tenaga pendidik sebagai praktisi atau pelaku perubahan reorientasi pembelajaran dikelas. Dalam madrasah ini ada beberapa koordinaotor karena ada beberapa mata pelajaran yang berbeda, dan diharapkan dapat menjadi ajang bertukar pikiran untuk mengembangkan kinerja yang lebih baik lagi.

Dat tersebut juga di perkuat dengan dokumentasi saat musyawarah yang dilakukan dalam rangka pengembangan metode mengajar, yang dilakukan secara terbuka dengan menghadirkan sebagian santri.



Gambar. 4. 7.

Rapat atau musyawarah pengembangan metode mengajar.¹⁵

Selain pembinaan dan pengembangan dalam hal kinerja pengajaran, di madrasah ini juga mengembnagkan peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) sebagaimana keternagan dari Ky.

Nasruddin Mubin selaku kepala Madrasah Diniyah Wustho.

“Pengembangan dan pembinaan, untuk pembinaan dan pengembangan disini itu kinerja iya, pengembangan kualitas sdm juga iya, disini itukan pernah mengadakan pelatihan ilmu Nahwud engan metode yang cepat, metode Al-Ghoya’ namanya. Tapi akhirnya pada waktu itu tidak berhasil karna yang menjadi narasumber itu ternyata setelah di(uber) dikejar oleh guru-guru disini yang juga alumni daripondok yang besar, dan keilmuannya bagus, akhirnya narasumber itu mentok dan bingung akhirnya berhenti. Lalu metode itu tidak dipakai karena dalam pelatihannya tiak berhasil. Kalau misalkan metode itu berhasil rencananya metode itu yang di pakai. Itu merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM dalam hal keilmuan”¹⁶

¹⁵Dokumentasi dan observasi Waka Kurikulum Madin Ponpes Nurul Ulum Kota Blitar Pada Tanggal 17 maret 2021

¹⁶Wawancara dengan Kepala Madin Wustho, Ky. Nasruddin Mubin, hari Senin, tanggal 8 Maret 2021, pukul 13:13 WIB

Dari pemaparan data tersebut bisa diketahui bahwa usaha-usaha yang dilakukan oleh pengurus Madrasah Diniyah untuk mengembangkan kualitas sumberdaya manusia dalam hal keilmuan. Cara yang dilakukan adalah dengan mendatangkan narasumber dalam bidang tertentu untuk meningkatkan keilmuan yang diharapkan dapat berdampak positif dalam madrasah. Tetapi dalam pemaparan tersebut dinyatakan bahwa pengembangan metode pengajaran tersebut kurang berhasil di karenakan adanya gesekan sudut pandang dengan guru-guru yang lama yang juga notabene memiliki keilmuan yang baik.

Pemberian kompensasi dan tunjangan merupakan salah satu hal yang tidak kalah pentingnya karena kompensasi atau gaji yang diberikan merupakan salah satu hal yang dapat memberikan motivasi dan memberikan rasa nyaman untuk tenaga pendidik. Kompensasi dan tunjangan juga merupakan salah satu bentuk penghargaan dari jasa-jasa dari seorang tenaga pendidik atau ustadz yang sudah mengabdikan dirinya untuk lembaga pendidikan atau madrasah.

Pemberian kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan organisasi sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan dalam organisasi. Organisasi perlu mengembangkan sistem kompensasi yang memberikan imbalan kepada karyawan dengan memperhatikan asas keadilan dan kelayakan sebagai kontribusi yang telah mereka berikan terhadap organisasi. Sebagaimana dari keterangan dari wakil kepala

bidang kurikulum yang di dapat peneliti dari wawancara yang dilakukan.

“Pemberian kompensasi/ penggajian tenaga dan pemberian tunjangan, jadi begini mas, untuk kegiatan penggajian di sini itu setiap satu jam pelajaran di hargai dengan 25.000 (duapuluh lima ribu) tetapi akumulasinya perminggu, jadi kalo mengajarnya itu satu minggu itu 9 jam pelajaran jadiya dikalikan 25.000 X 9 , nanti ketemunya berapa di akir bulan akan dijumlahkan. Nanti juga ada tunjangan kehadiran, setiap kehadiran nanti ada tunjangannya tersendiri, nanti juga ada untuk tunjangan yang tambah jam, tunjangan jabatan, untuk tunjangan jabatan seperti saya sebagai waka kurikulum ketika nanti saya jam mengajar sebanyak 10 jam pengajaran + ditambah dengan tunjangan jabatan misalkan saja sebagai waka kurikulum mendapat tunjangan jabatan sebesar 500.000, kemudian untuk masa mengajar juga ada tambahan lagi pertahunnya di hargai dengan 10.000, nanti dikalikan dengan lamanya mengajar di madrasahini. Dan seperti saya ini sudah 8 tahun mengajar berarti saya juga mendapa ttunjangan tambahan sebesar 80.000.”¹⁷

Berdasarkan data tersebut yang di dapat dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Pemberian kompensasi dan tunjangan yang dilakukan di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum KotaBlitar gaji atau kompensasi yang diberikan selain dari gaji pokok dalam mengajar juga mendapa ttambahan dari tunjangan jabatan, setiap pengurus atau jabatan yang diampunya mendapat tambahan kompensasi tersendiri. Setiap jabatan mendapat besaran gaji atau tambahan yang berbeda sesuai dengan jabatan yang diudukinya. Untuk kompensasi atau gaji yang diberikan juga masih ada beberapa jenis lagi antara lain adalah, tunjangan kehadiran, tambahan jam mengajar, tunjangan masa mengajar/tahun, dan

¹⁷Wawancara dengan Waka Kurikulum Madin Wustho, Ustadz Ali Mahfudz Sidiq, hari Rabu, tanggal 21 Februari 2021, pukul 20:36 WIB

tunjangan dari pemerintah. Untuk tunjangan kehadiran dan tunjangan jabatan merupakan salah satu bentuk apresiasi dari madrasah untuk tetap menjadikan individu-individu untuk tetap semangat dan tidak melupakan tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi dan harus dikembangkan.

Pemberhentian atau pelepasan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan proses yang seorang tenaga pendidik atau tenaga kependidikan tidak dapat lagi melaksanakan tugas pekerjaannya atau fungsi jabatannya baik untuk sementara waktu ataupun juga selama-lamanya.

Pelepasan atau pemberhentian ini yang di maksud adalah pencopotan atau pelepasan seseorang dari tugas dan tanggung jawabnya yang diputuskan oleh pemimpin atau kepala sekolah karena hal dan sebab tertentu. Jika pegawai sudah tidak mampu lagi menjalankan tugas dan tidak bisa maksimal dalam menjalankan tugas yang di tanggungnya dengan maksimal, kepala madrasah atau pemimpin harus mengambil tindakan tegas dengan memberhentikannya dengan syarat dan ketentuan sesuai syarat yang sudah menjadi pertimbangan yang matang dan mendalam terhadap keinginan organisasi.

Data tersebut juga diperlengkap dengan keterangan yang disampaikan oleh Ustadz Ali Mahfud dalam kesempatan lain, untuk melengkapi data yang diperoleh sebelumnya saat peneliti melakukan

wawancara.

“Begini mas dulu itu sebelum tahun 2010 itu pernah ada kasus kita itu terpaksa mengeluarkan atau memberhentikan salah satu ustadz, karena apa, karena guru tersebut menerapkan model pemahaman yang tidak sesuai dengan yang biasanya dibudayakan di madrasah ini. Dan budaya yang sudah di biasakan disini itu tidak diterapkan sama sekali. Ujung dari permasalahannya itu merupakan proses seleksi atau rekrutmen yang kita jalankan dulu itu tidak seketat saat setelah tahun 2010, atau bisa dibilang belum tertata secara rapi proses administratif serta pengelolaan yang ada di madrasah ini. Dulu itu kita mencari tenaga itu seperti ini” (kamu bisa mengajar di madrasah ini? Bisa pelajaran ini?) Dari hal tersebut menjadikan sumber daya manusia yang menjadi pengajar di sini itu tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dulu tidak ditanya kamu lulusan pondok mana, sudah khatam atau belum, sudah pernah ngajar atau belum, sudah terjun ke masyarakat atau belum. Hal itu tidak ditanyakan dan menjadi ujung masalah bagi madrasah dan keberlangsungan proses pengajaran disini. Dari hal itu maka individu tersebut terpaksa kami panggil secara personal dan kita berhentikan permanent.”¹⁸

Berdasarkan data tersebut bisa diketahui bahwasanya di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar sangat jarang sekali melakukan pemberhentian atau pelepasan tenaga pendidik dan bisa dikatakan hampir tidak pernah melakukan pemberhentian secara permanen. Pada tahun 2016 di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar pernah melakukan pemberhentian tenaga pendidik sementara dikarenakan penerimaan santri baru itu mengalami penurunan. Maka dari hal itu pengurus madin memiliki kebijakan untuk melakukan pemberhentian sebagian atau beberapa tenaga pengajar secara sementara. Dan

¹⁸Wawancara dengan Waka Kurikulum, Ustadz Ali Mahfudz Sidiq, hari minggu, tanggal 21 februari 2021, pukul 20:15 WIB

setelah penerimaan siswa baru sudah normal maka tenaga pengajar yang semula di istirahatkan itu di panggil kembali untuk mengajar lagi. Guru-guru yang di berhentikan sementara merupakan guru yang dalam hal kedisiplinan mengajar yang kurang itu yang di istirahatkan sementara.

Pada tahun 2010 Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar pernah melakukan pemberhentian terhadap salah satu tenaga pengajar. Pemberhentian yang dilakukan karena salah satu guru tersebut melakukan atau memberlakukan model pemahaman pengajaran yang tidak sesuai dengan ketentuan madrasah, dan tidak sesuai kurikulum yang diterapkan di madrasah ini. Hal tersebut merupakan salah satu kesalahan yang dianggap fatal oleh pihak madrasah. Dan sebagai tindak lanjutnya adalah tenaga pengajar tersebut diberhentikan secara *permanent*. Itu merupakan salah satu kesalahan dari pengelolaan madrasah, dikarenakan proses perecrutan yang proses seleksinya belum seperti saat ini, dan proses manajemen belum sebgus dan belum tertata dengan baik seperti pada saat ini.

3. Evaluasi Tenaga Pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar.

Evaluasi merupakan kegiatan yang benar-benar sesuai dengan rencana dan tujuan kepada pencapaian hasil yang telah ditentukan. Karena itulah evaluasi diartikan sebagai suatu proses yang

mengusahakan agar kegiatan-kegiatan suatu organisasi dapat terbimbing dan terarah kepada tujuan yang sudah ditentukan. Dalam fungsi manajemen evaluasi biasa dikatakan sebagai proses pengawasan yang tujuan dan prosesnya sama dengan evaluasi hanya saja beda penyebutan. Dalam evaluasi yang dilakukan dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan salah satu cara yang digunakan untuk melihat sejauh mana pencapaian tujuan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam lembaga tersebut. Dalam evaluasi atau pengawasan tenaga pendidik yang sering dilakukan adalah capaian pengajaran yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Biasanya dalam lembaga memiliki capaian yang berbeda-beda dalam hal pencapaian pembelajaran yang dilakukan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ky. Nasrudin Mubin selaku kepala madin wustho pada saat wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

“Evaluasi, wooo,.. kalo untuk evaluasi sementara ini hanya berdasar keaktifan mengajarnya dalam kelas. Untuk capaian pengajaran, disini kan sudah ada kurikulumnya disini. Setiap semsternya itu ada tarjetnya masing-masing, kemudian kalau belum memenuhi tarjetnya guru itu disuruh “ngebut” dan ada guru lain yang sudah mencapai tarjet pengajarannya dalam semester itu itu membantu kepada guru yang belum mencapai tarjet dengan cara ikut mengajarkan yang belum mencapai tarjet tersebut.”¹⁹

¹⁹ Wawancara dengan Kepala Madin Wustho, ky. Nasruddin Mubin, hari Senin, tanggal 8 Maret 2021, pukul 13:13 WIB

**STRATEGI PENCAPAIAN GARANSI KUALITAS
MA MAARIF NU TAHUN 2020**

Quality Garanty	Indikator	Realisasi 2019	Target 2020	Indikator	F. Jarak	SP. Pelaksanaan
Berkas dan berpedagogis (Karakteristik)	Garansi on line per atau yang dilakuk	100 %	100 %	Gak ada indikator di atas tabel ini	Ekspektasi Kualifikasi	1. Semua persiapan, dan wasafid dan pengapendik dan harus ada bea pada corbhih bersikap dan berkegiatan
	Makalah 75 (B)	99 %	99 %			2. Semua persiapan, dan wasafid dan pengapendik dan harus ada bea pada corbhih bersikap dan berkegiatan
	Makalah 75 (B)	99 %	99 %			
Lulus (ujian Nasional dan Ujian Sekolah)	Presentasi dibelajar	100 %	100 %	Sama pers. Monev UJUK (UJUK)	Kualifikasi	1. Guru membuat rangkai perencanaan pembelajaran
	Rata-rata MIA (K)	55,98	60,50			2. Guru harus bersikap dan mengambangkan media (darmabode) PGM yang efektif dan efisien
	Rata-rata MIA (UMN)	74,14	77,50			3. Guru harus bersikap dan mengambangkan pencapaian kompetensi peserta didik
	Rata-rata MIA (UMN)	77,75				
	Rata-rata MIA (MIA)	75,50				
Khatam Al-Qur'an berhadist dengan baik dan benar, hafal Juz Amma dan Surat Pilihan	Tambah khatam Al-Qur'an	100 %	100 %	Sama pers. membaca 4-beran	Kualifikasi Pembinaan Al-Qur'an	A. MA / Ula
	Lulu MIA (MIA)	100 %				1. Pembinaan corbhih berdasarkan uji kompetensi Al-Qur'an
	Hadist MIA (MIA)	100 %				2. Corbhih wasafid yang asafid diberikan pembelajaran modul wasafid mata jid 1-7 dan silabus (silabus) khatam al-Qur'an (Mushafid) An-Nas - Ad-Dhuha / An-Naba' terpanjang 1-jud
	Hadist MIA (MIA)	100 %				3. Materi PGM (Micro teaching, Taped Hafs)
	Hadist MIA (MIA)	100 %				4. Jika wasafid kelas XI bisa diujikan saat ujian PGM
						5. Selama pembelajaran dan pendampingan membaca Al-Qur'an: Guru Al-Qur'an

						<p>B. MA / Washo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembelian wasafid berdasarkan pendampingan membaca Al-Qur'an sampai khatam 30 Juz, Corbhih Al-Qur'an, materi PGM (Micro teaching) Taped Hafs 2. Mushafid haw. juz 30 dan menghafal wasafid pilihan yaitu Yasin dan Waqiah 3. Selama pembelajaran dan pendampingan membaca Al-Qur'an, Guru Al-Qur'an diberikan tugas untuk membahsi setoran tabalan Al-Qur'an (Mushafid) wasafid 4. Sorbi yang telah khatam Al-Qur'an dan setor tabalan wasafid pilihan, diujikan oleh Tim dan diberikan Serthifikat (Lokal) yang tidak mengikut ujian PGM 5. Mengikut ujian PGM Pusat
Dapat membaca dan memahami kitab kuning	Meng baca kitab kuning	100 %	100 %	Sama pers. wasafid	Kualifikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pembelian corbhih wasafid berdasarkan uji kompetensi kemampuan baca kitab • Tim kemampuan baca kitab di lakukan oleh tem pengap • Uji baca kitab di kelas 3 wasafid di semester 1 dan 2
Hafal dan melakukan kompetensi membaca Al-Nahdhiyah	<ul style="list-style-type: none"> 1. Hafal kitab 2. Hafal kitab 3. Hafal kitab 4. Hafal kitab 5. Hafal kitab 	<ul style="list-style-type: none"> 100 % 100 % 100 % 100 % 100 % 				Sama pers. wasafid

Gambar. 4. 8.

Garansi Santri Mamnu.²⁰

Berdasarkan data tersebut bisa diketahuai bahwa proses evaluasi tenaga pendidik yang dilakukan di Madrasah Diniyah Pondok Peantren Nurul Ulum Kota Blitar adalah evaluasi tentang capaian target materi pengajaran yang sudah di tentukan, dilakukan dalam kurun waktu srtiap semester. Setiap pertengahan semester akan dilakukan pengecekan tentang capaian target pengajaran yang dilakukan oleh para guru madrasah. Untuk evaluasi yang dilakukan setiap mata pelajaran berbeda beda karena setiap mata pelajaran yang di ajarkan berbeda halaman atau banyaknya materi yang di ajarkan. Hal terebut juga di perjelas dengan keterangan dari wakil kepala bidang kurikulum wustho sebagai berikut.

“Begini mas untuk evalusi, pengurus madin itu kan punya tarjet misalkan saja dalam kurun waktu peetengahan tahun ajaran kitab ini sudah harus sampai bab ini gituya. nanti ketika sudah sampai setengah taun itu oleh pengurus di cek, sudah sampai mana kitab yang anda ajarkan, misalkan saja sudah sampai kitab ini misalkan saja halaman 39, nah itu menandakan guru yang disiplin karna sudah memenuhi tarjet yang sudah ditentukan dari masing-masing kitab yang di ajarkan. Tetapi kalau ada murid yang di tanya sudah sampai halaman berapa, mislakan saja masih sampai halaman 15, dan tetapi waktunya sudah sampai setngah tahun ajaran, berarti dia merupakan guru yang kurang atau tidak disiplin dalam mengajar, biasanya terlalu banyak cerita, terlalu banyak “guyon”, sering telat, sering tidak masuk, sehingga tarjet yang sudah di tetapkan tidak tercapai dengan maksimal, nanti akan di evaluasi Pedoman dalam evaluasi, kan saya menyusun pencapaian materi setiap semester, dan stiap satu semester itukan setengah tahun ajaran, dan ketika setengah tahun ajaran itu pengurus akan sidak ke kelas-kelas, “mana kitabnya *Mutamimah*,”Sini bawa”, “yang ngajar siapa”, murid“ustdaz

²⁰Dokumentasi dan Observasi Waka Kurikulum Madin Wustho Ponpes Nurul Ulum Kota Blitar Pada Tanggal 17maret 2021.

A”, sudah sampai halaman berapa misalkan sudah sampai halaman 39, berarti sudah sesuai target dan sebaliknya, kitab ini yang mengajar siapa, sudah sampai halaman berapa, misalkan masih sampai halaman 14, dan targetnya seharusnya halaman 39, berarti guru tersebut tidak disiplin dalam pengajarannya. Dan berhubungan dengan pengajaran atau pencapaian materi pengajaran di kelas sistem pengevaluasiannya langsung kita sebut nama, (nama Ustadznya) “kelas ini, Ustadznya ini, Materinya ini, kitabnya ini belum memenuhi target. Untuk evaluasi dengan guru-guru yang sepuh teknis untuk peringatannya sedikit berbeda, mekisyainise bgai pengurus, saya juga harus memiliki rasa “sungkan” dan menggunakan bahasa yang digunakan diperhalus, lebih sopan dan santun. Untuk masalah evaluasi kedisiplinan nanti akan diperingatkan, dan disini itu semua guru sudah sama sama tau, biasanya ketika diperingatkan satukalia kan sudah beres permasalahannya, misalkan saja kenapa kok kamu sering terlambat sering tidak masuk.”²¹

Evaluasi yang dilakukan di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar ini yang paling utama adalah evaluasi tentang capaian materi pengajaran dan evaluasi kedisiplinan tenaga pendidik. Bisa diketahui bahwa proses evaluasi tenaga pendidik yang dilakukan di Madrasah Diniyah Pondok Peantren Nurul Ulum Kota Blitar, adalah evaluasi tentang capaian target materi pengajaran. Target pengajaran tersebut merupakan patokan atau pedoman capaian pengajaran madrasah. Evaluasi tersebut dilakukan dalam kurun waktu srtiap semester, Setiap pertengahan semester akan dilakukan pengecekan tentang capaian target pengajaran yang dilakukan oleh para ustadz madrasah. Untuk evaluasi yang dilakukan setiap mata pelajaran berbeda beda karena setiap mata pelajaran yang di ajarkan berbeda pula banyaknya materi yang di ajarkan.

²¹Wawancara dengan Waka Kurikulum, Ustadz Ali Mahfudz Sidiq, hari Rabu, tanggal 17 Februari 2021, pukul 20:10 WIB

Ketika evaluasi dilakukan dan bila ditemukan ada yang tidak sesuai dengan tarjet yang sudah ditentukan maka yang akan dilakukan adalah ustadz yang bersangkutan akan di panggil oleh pengurus dan akan di tanya apa penyebab dari hal tersebut, apakah terlalu banyak bercerita, sering terlambat atau sering tidak masuk kelas, ataupun juga terlalu banyak bercanda saat proses pembelajaran berlangsung. Setiap pertengahan semester pengurus madin akanmelakukan sidak ke kelas-kelas untuk menanakan ke santri tentang pencapaianmateri yang di ajarkan sudah sesuai dengan tarjet yang di tentukan atau belum.Jika belum memenuhi tarjet yang ditentukan maka ustadz yang mengajar matapelajarannya akan di panggil secara personal oleh wakakurikulum untk dievaluasi mengapa tarjetnya belum terpenuhi. Dalam proses evaluasi ini pengurus memiliki acuan atau pedoaman berupa susunan capaian materi pengajaran yang di susun oleh waka kurikulum beserta jajarannya. Dengan pedoman tersebut proses evaluasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien.



Gambar. 4. 9.

Evaluasi rutin setiap tutup tahun ajaran.²²

Evaluasi tersebut dilakukan rutin setiap tutup tahun ajaran, evaluasi tersebut bertujuan untuk mengukur seberapa pencapaian tujuan yang sudah dilakukan dalam kurun waktu satu tahun ajaran ini. Evaluasi ini juga bertujuan untuk mengetahui mkinerja dari tenaga pendidik adpakah sudah memenuhi target atau belum disini ketika ada yang belum sesuai akan diberikan pengarahan untuk menjadi bekal untuk tahun yang akan datang.

B. Temuan Penelitian

Temuan penelitian ini mengemukakan data yang diperoleh peneliti dari hasil penelitian tentang **“MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH DINIYAH (MADIN) PONDOK PESANTREN NURUL ULUM KOTA BLITAR”** sebagai berikut:

²²Dokumentasi Waka Kurikulum Madin Wustho Ponpes Nurul Ulum Kota Blitar Pada Tanggal 21 maret 2021.

1. Proses Pengangkatan (*recruitmen*) Tenaga Pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar.

- a. Sebelum dilakukan proses perecrutan, wakil kepala bidang kurikulum dan kepala madrasah melakukan koordinasi tentang kebutuhan dan merencanakan kegiatan perecrutan ini agar berjalan dengan lancar. Dalam kordinasi ini juga dibahas kualifikasi serta jabatan dan posisi yang akan diisi.
- b. Perekrutan dilakukan secara informal yang menggunakan mekanisme tertentu dan musyawarah, tetpai aspek yang dibutuhkan seperti keprofesionalan, kecakapan, kepribadian dan dari segi kualitas mutu SDM sudah pasti baik. Dan semua ustadz yang berada atau bertugas di madrasah ini sudah pasti alumni dari Pondok Pesantren besar, dan syarat menjadi tenaga pendidik di sini adalah harus dari lulus dan tamat dari Pondok Pesantren dan sudah mempunyai pengalamn mengajar di Pondok Pesantren maupun di masyarakat dan mempunyai *trak record* atau prestasi yang baik.
- c. Tidak ada pembentukan kepanitian khusus untuk proses perecrutan ini, melainkan siapa saja yang dirasa bisa dan sudah dipercaya oleh waka kurikulum dan kepala madrasah untuk menaci tenaga pendidik baru. Salah satu ustadz atau guru yang di tunjuk tersebut menentukan salah satu individu yang dirasa memenuhi syarat dan mampu untuk menjalankan tugas serta jabatan yang akan diembannya saat menjadi pengajar di madrasah tersebut. Semua

pengurus dan dewan guru yang bertugas sudah pasti mengerti tentang kebutuhan dan apa saja yang akan di persyaratkan.

- d. Setelah dinyatakan diterima di madrasah tersebut pengurus akan menyetorkan data diri lengkap tenaga baru tersebut ke kantor TU pusat guna dibuatkan surat pengangkatan yang sah oleh lembaga madrasah atau yayasan.

2. Pengelolaan Tenaga Pendidik Di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar.

- a. Pembinaan dan pengembangan yang dilakukan di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar ini dilakukan berdasarkan dari kritik dan masukan dari santri, dan sebagai tindak lanjutnya akan di kembangkan dan di bina secara langsung dan berkelanjutan dengan musyawarah maupun secara perseorangan (*individu*). Pembinaan dan pengembangan yang dilakukan dimadrasah ini lebih mengarah kepada pengembangan kinerja dari tenaga pendidik. Pembinaan dan pengembangan juga dilakukan dari segi peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM).
- b. Penggajian dan pemberian tunjangan di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar ini selain tenaga pendidik mendapatkan gaji pokok sebagai pengajar juga mendapat beberapa tunjangan diantaranya tunjangan jabatan, tunjangan lama pengabdian, tunjangan tambahjam, dan tunjangan khusus dari pemerintah.

- c. Pelepasan atau pemberhentian tenaga pendidik, di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar tidak pernah melakukan pemberhentian tenaga pendidik dan jikapunada itu atas permintaan tenaga pendidik itu sendiri, dan bila ustadz atau guru tersebut melakukan kesalahan yang fatal.

3. Evaluasi Tenaga Pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar.

- a. Evaluasi yang dilakukan di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar ini yang paling utama adalah evaluasi tentang capaian materi pengajaran dan evaluasi kedisiplinan tenaga pendidik.
- b. Dalam melakukan evaluasi, pengurus atau pengelola madrasah diniyah berpedoman kepada susunan tarjet materi pengajaran yang terdapat dalam kurikulum Madrasah Diniyah yang sudah dimusyawarahkan dan disepakati bersama oleh seluruh dewan guru dan pengurus madrasah.
- c. Evaluasi tenaga pendidik dalam hal capaian materi pengajaran dan kedisiplinan ini dilakukan secara personal antara pengurus dengan yang bersangkutan, karena akan berdampak kepada capaian garansi peseerta didik atau santri di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar.