

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Perencanaan Pembinaan Akhlak Santri

Perencanaan adalah suatu rancangan yang dilakukan sebelum melakukan suatu pekerjaan dan dipakai sebagai pedoman dalam pelaksanaannya. Berhasil tidaknya pendidikan dapat dilihat dari proses belajar mengajar yang dilakukan. Dilaksanakan sedemikian rupa untuk memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan program madrasah dan juga pembelajaran. Oleh karenanya, efektifitas pembelajaran dapat dicapai jika fungsi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dapat diimplementasikan dengan baik dan benar.

Dari beberapa pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk menjadi bermutu sebuah lembaga harus efektif terlebih dahulu dalam pelaksanaan segala kegiatan, termasuk dalam kegiatan perencanaan. Tidak perlu terlalu resmi dan formal yang penting dalam pelaksanaannya sudah memenuhi tujuan inti.⁷⁸

Di Madrasah Diniyah mamba'ul Hikam dan Madrasah Diniyah Mahir Ar-Riyadh sama-sama memulai dengan proses musyawarah untuk membahas kegiatan selama satu tahun ajaran baru ke depan setelah itu dilanjutkan dengan

⁷⁸ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2007), 117.

mengumpulkan para santri dan walinya untuk mensosialisasi tentang peraturan selama menjadi santri di madrasah tersebut.

Kedua madrasah ini juga sepakat bahwa kriteria utama yang menjadi faktor pertimbangan adalah “*ruhul jihad*” atau jiwa semangat dan pengorbanan. Penempatan *ruhul jihad* menjadi yang paling utama karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah ciri dari sikap perjuangan dalam Islam, dan keterbatasan fasilitas yang mungkin akan didapatkan. Sehingga tanpa adanya jiwa perjuangan yang tinggi akan sulit melaluinya. Hal inilah yang menjadikan *ruhul jihad* sebagai kriteria yang paling utama.⁷⁹ Jika dalam lembaga formal atau bahkan dunia ekonomi, profesionalisme menjadi pertimbangan utama namun tidak dalam pendidikan Islam.

Selanjutnya adalah ahlak, dalam bahasa umumnya etika. Hal ini juga mendapatkan prioritas utama karena dari sinilah seseorang akan digerakkan nalurinya melalui otak dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga akan menggiring perilakunya dalam berorganisasi. Selanjutnya adalah kompetensi atau kemampuan dalam bidangnya yang akan didudukinya. Setiap orang tidak akan ada yang menyangkal bahwa kompetensi dalam bidang tertentu harus dimiliki oleh yang menduduki tempat tertentu sesuai kompetensinya tersebut.

Di Madrasah Diniyah Mamba’ul Hikam dan Madrasah Diniyah Mahir Ar-Riyadlah penempatan guru sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Namun

⁷⁹ M. Furqan Hidayatullah, *Pendidikan Karakter; Membangun Peradaban Bangsa* (Surakarta: Yuma Pustaka, 2010), 89.

dalam beberapa kasus kesalahan itu juga terjadi, ini bisa dikarenakan profesionalisme guru tidak terlalu mendapatkan tempat yang paling utama, atau karena status lembaga yang nonformal, sehingga mengikut pada status dalam pelaksanaan segala kegiatannya. Penerapan teori dalam setiap fungsi manajemen di kedua madrasah ini sudah ada, meski dengan cara yang sederhana, namun tujuan yang dicapai menunjukkan cukup efektif.

B. Pelaksanaan Pembinaan Akhlak

Dalam dunia pendidikan diketahui bahwa tugas guru bukan hanya mengajar dan memberi ilmu pengetahuan saja kepada anak didik tetapi lebih dari itu yakni membina akhlak siswa sehingga tercapailah kepribadian yang berakhlak mulia.⁸⁰

Dalam hal proses pembinaan, pada kedua madrasah ini sama-sama menggunakan metode hikmah, uswah dan demonstrasi, lalaran atau membaca surat pendek sebelum pembelajaran, serta mewajibkan santri memakai seragam. Namun, pada Madrasah Diniyah Mahir Ar-Riyadl lebih mewajibkan seragam yang berupa sarung dan songkok untuk tujuan preventif agar para santri bisa membetengi diri.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Jamal Ma'mur Asmani bahwa keteladanan merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki oleh guru.

Dalam pembinaan akhlak yang dibutuhkan oleh guru berupa konsistensi dalam

⁸⁰ Jamal Ma'mur Asmani, *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*, (Jogyakarta; Diva Press, 2012), 74.

menjalankan perintah agama dan menjauhi larangan-larangan-Nya. Keteladanan guru sangat penting demi efektivitas pembinaan akhlak. Tanpa keteladanan, pendidikan kehilangan ruhnya yang paling esensial; hanya slogan, kamufase, dan fatamorgana.⁸¹

Bagi santri yang tidak berdisiplin atau melanggar peraturan para guru dan pengurus madrasah langsung menegurnya, serta materi akhlak diajarkan/dikaitkan pada setiap pelajaran dan diberikan bersamaan dengan pelajaran di kelas.

Kemudian, dari data yang peneliti dapatkan bahwa Madrasah Diniyah mamba'ul Hikam dan Mahir Ar-Riyadlah juga mengadakan workshop pembelajaran untuk guru-guru. Kegiatan tersebut dilaksanakan setiap semester. Data yang penulis dapatkan dari wawancara terhadap informan tersebut diperkuat dengan dokumentasi dari lembaga masing-masing. Dalam kapasitasnya sebagai lembaga nonformal, pengadaan workshop setiap semester ini merupakan upaya yang sangat baik untuk menciptakan guru yang terampil sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Guru yang terampil itu mampu memberikan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, bukan hanya dalam materi pelajaran, tapi dalam bidang – bidang di luar pelajaran juga.

⁸¹ Jamal Ma'mur Asmani, *Internalisasi Pendidikan Karakter ...*, 74.

C. Evaluasi guru dalam pembinaan akhlak santri

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM, karena dapat diketahui guru yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun kurang akan berdampak pada pemberian kompensasi. Pelaksanaan evaluasi di Madrasah Diniyah Mamba'ul Hikam dan Madrasah Diniyah Mahir Ar-Riyadlah tampaknya tidak menggunakan dasar prestasi sebagai ukuran untuk memberikan kompensasi, tetapi akhlak santri dimasyarakatlah yang menjadi dasar kebijakan tentang itu.

Evaluasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses sistematis untuk menentukan sejauh mana objektif pembelajaran telah dicapai oleh peserta didik.⁸² Evaluasi bertujuan dengan adanya evaluasi akan diketahui kelebihan dan kekurangan individu atau masing-masing bagian dalam organisasi atau lembaga. Setelah diketahui kekuatan dan kelemahan maka akan dengan dilakukan kegiatan untuk memperbaikinya. Secara tidak langsung tujuan akhir dari evaluasi adalah perbaikan untuk menjadi lebih baik. Di Madrasah Diniyah Mamba'ul Hikam dan Madrasah Diniyah Mahir Ar-Riyadlah praktik pelaksanaan evaluasi dilakukan dengan beberapa tehnik, diantaranya secara langsung, dengan rapat evaluasi, atau dengan kontrol pengurus, dan daftar hadir untuk mengetahui frekuensi kehadiran guru-guru ke madrasah.

Dengan konsep evaluasi yang bertujuan perbaikan dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan, maka yang telah dilakukan oleh di Madrasah Diniyah

⁸² Iskandar, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta; Gaung Persada Press, 2012), 219.

Mamba'ul Hikam dan Madrasah Diniyah Mahir Ar-Riyadlah cukup efektif. Dengan rapat evaluasi yang dilakukan pada setiap akhir semester dan menyeluruh bagi guru dan pengurus. Ini sangat membantu para guru untuk melihat ke belakang guna dijadikan bahan perbaikan ke depannya. Dengan kehadiran peserta rapat yang lain diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif guna mengevaluasi sesama guru. Karena sangat memungkinkan yang mengetahui kekurangan yang tidak diketahui oleh pelaku sendiri justru orang lain yang melihat.

Evaluasi yang dilakukan oleh kedua madrasah ini cukup baik, yaitu dilakukan dengan musyawarah pada akhir tahun dengan suasana kekeluargaan yang menekankan kebersamaan, kekompakan, dan kemajuan. Sehingga kritik dan masukan positif dan konstruktif sangat dibutuhkan.

Adapun evaluasi secara langsung yang dilakukan di Madrasah Diniyah Mamba'ul Hikam dan Madrasah Diniyah Mahir Ar-Riyadlah adalah dengan melihat secara langsung proses pembelajaran, jika ditemukan kekurangan maka akan langsung diperbaiki sesaat setelah pembelajaran. Hal ini berfungsi agar kesalahan tidak berlarut-larut tanpa koreksi. Selanjutnya adalah daftar hadir. Bukti paling nyata dan sederhana dari efektifitas pembelajaran adalah dengan melihat daftar hadir guru. Di di Madrasah Diniyah Mamba'ul Hikam dan Madrasah Diniyah Mahir Ar-Riyadlah, proses evaluasi dengan daftar hadir guru ini membantu guru untuk mengumpulkan data kehadiran, sehingga bisa dijadikan bahan evaluasi ketika rapat.

Idealnya “hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu didokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang”. Di Madrasah Diniyah Mamba’ul Hikam dan Madrasah Diniyah Mahir Ar-Riyadlah pelaksanaan dokumentasi penilaian atau evaluasi berjalan, namun kurang maksimal. Itu terbukti ketika peneliti mencoba mengumpulkan data tentang evaluasi, yang didapat hanya daftar hadir dan rapat evaluasi, sedang bukti fisik yang lain dalam dokumentasi tidak ada. Hal ini dikarenakan status madrasah ini adalah nonformal, jadi tidak ada tuntutan yang besar dalam pendokumentasian bentuk evaluasi yang dilakukan. Bagi peneliti ini adalah hal yang wajar, yang paling penting adalah pelaksanaan evaluasi dengan efektif sehingga bisa memperbaiki prestasi dan kualitas SDM para guru.