

EFEKTIVITAS GURU PENGABDIAN DALAM MENINGKATKAN  
MUTU PEMBELAJARAN DI PONDOK PESANTREN AL-AMANAH  
AL-GONTORY PONDOK AREN TANGERANG SELATAN

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua  
Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:  
DITA ANGGRAINI  
NIM: 192520079

PROGRAM STUDI  
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN DASAR DAN  
MENENGAH ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT PTIQ JAKARTA  
2023 M./1444 H.



## ABSTRAK

### **DITA ANGGRAINI (192520079) Efektivitas Guru Pengabdian Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Pondok Aren Tangerang Selatan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompetensi guru-guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dan bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru pengabdian di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Ada dua komponen besar yang diuraikan dalam penelitian ini, yaitu: 1) guru ideal dalam jenjang MTs 2) pembelajaran di pondok pesantren dalam meningkatkan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Jenis penelitian ini adalah kualitatif tematik, pengumpulan data ini dilakukan melalui; wawancara, observasi, dokumentasi dengan teknis analisis: 1) reduksi data, 2) penyajian data, 3) dan penarikan kesimpulan. Adapun hasil penelitian ini adalah:

*Pertama*, Model pembinaan guru pengabdian di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory yaitu dengan *total quality control*, yang berarti mengontrol kualitas seluruh tatanan kehidupan. Dalam proses membina guru untuk kaderisasi dan pengajarannya, Al-Amanah Al-Gontory dengan pengalamannya telah memiliki metode tersendiri untuk mencetak para kadernya dengan berbagai macam metode, diantaranya adalah Pengarahan, Pelatihan, Penugasan, Pembiasaan, Pengawasan, Uswah Hasanah, dan Pendekatan (manusiawi, program, Idealisme). Dalam pemberdayaan guru di luar KBM itu sendiri terdapat pengaruh atau implikasi terhadap mutu pembelajaran yaitu: menjadi pendukung, pendorong, memotivasi dan penyempurna kekurangan guru sebagai gurupengabdian. Karena dalam pemberdayaan guru pengabdian di luar KBM terdapat pelatihan-pelatihan maka, guru yang terbiasa melaksanakan disiplin, koperasi baik maka di dalam pengelolaan kelas tentunya akan baik, guru yang terbiasa melaksanakan tugasnya di sektor tertib, rapi maka dalam kegiatan belajarnya menjadi rapi dan tertib.

*Kedua*, Dalam meningkatkan mutu pembelajaran, Direktur TMI, Kepala Madrasah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi tenaga pendidik. Dalam meningkatkan kompetensi guru di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory yang mana mayoritasnya merupakan mahasiswa guru atau guru pengabdian maka perlu adanya peningkatan mutu pembelajaran diantaranya dengan: menyiapkan materi sebelum mengajar (RPP), *ta'hil* penguatan materi ajar, pemeriksaan materi pembelajaran (*Taftisyu al-I'dat al-mufaaji'*), Supervisi (*Naqdu Tadris*), dan evaluasi mingguan yang sering disebut dengan Sabtuan.

**Kata kunci: Guru Pengabdian, Mutu Pembelajaran**



## ABSTRACT

### **DITA ANGGRAINI (192520079) The The effectivity of Devotion Teachers in Improving the Quality of Learning at pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory, Pondok Aren, South Tangerang.**

This study aims to find out how the competence of teachers improves the quality of learning at pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory, and how the efforts of the headmaster improve the competence of service teachers at pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory. There are two major components described in this study, there are: 1) the ideal teacher at the MTs level 2) learning at pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory, in improving the quality of learning. This type of research is thematic qualitative, data collection is done through; interviews, observations, documentation with technical analysis: 1) data reduction, 2) data presentation, 3) and drawing conclusions. The results of this study are:

*First*, the model for fostering service teachers at pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory with total quality control, which means controlling the quality of the entire life order. In the process of fostering teachers for regeneration and teaching, Al-Amanah Al-Gontory with his experience already has his own method for molding his cadres with various methods, including Guidance, Training, Assignments, Habituation, Escort, Uswah Hasanah, and Approaches (humane, program, Idealism). In empowering teachers outside of the teaching and learning process itself, there are influences or implications for the quality of learning, namely: being a supporter, motivating, and perfecting the lack of teachers as service teachers. Because in empowering service teachers outside of KBM there are trainings, teachers who are accustomed to implementing discipline, good cooperatives, then in class management will certainly be good, teachers who are used to carrying out their duties in the sector are orderly, tidy, so their learning activities become neat and orderly. Second, in improving the quality of learning, the Director of TMI, the Head of Madrasah is responsible for directing what is good for educators. In improving the competence of teachers at pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory, where the majority are student teachers or service teachers, it is necessary to improve the quality of learning, including by: preparing pre-teaching materials (RPP), ta'hil/strengthening teaching materials, examining learning materials (*Taftisyu al-I'dat al-mufaaji'*), Supervision (*Naqdu Tadris*), and weekly evaluations which are often referred to as Saturdays. Keywords: Devotion Teacher, Learning Quality

ind out how the competence of teachers improves the quality of learning at pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory, and how the efforts of the headmaster improve the competence of service teachers at the Al-Amanah Al-Gontory Islamic Boarding School. There are two major

components described in this study, namely: 1) the ideal teacher at the MTs level 2) learning at Islamic boarding schools in improving the quality of learning. This type of research is thematic qualitative, data collection is done through; interviews, observations, documentation with technical analysis: 1) data reduction, 2) data presentation, 3) and drawing conclusions. The results of this study are: First, the model for fostering service teachers at pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory, with total quality control, which means controlling the quality of the entire life order. In the process of fostering teachers for regeneration and teaching, Al-Amanah Al-Gontory with his experience already has his own method for molding his cadres with various methods, including Guidance, Training, Assignments, Habituation, Escort, Uswah Hasanah, and Approaches (humane, program, Idealism). In empowering teachers outside of the teaching and learning process itself, there are influences or implications for the quality of learning, namely: being a supporter, motivating, and perfecting the lack of teachers as service teachers. Because in empowering service teachers outside of KBM there are trainings, teachers who are accustomed to implementing discipline, good cooperatives, then in class management will certainly be good, teachers who are used to carrying out their duties in the sector are orderly, tidy, so their learning activities become neat and orderly.

*Second*, in improving the quality of learning, the Director of TMI, the Headmaster is responsible for directing what is good for educators. In improving the competence of teachers at pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory, where the majority are student teachers or service teachers, it is necessary to improve the quality of learning, including by: preparing pre-teaching materials (RPP), *ta'hil*/ strengthening teaching materials, examining learning materials (*Taftisyu al-I'dat al-mufaa'ji'*), Supervision (*Naqdu Tadris*), and weekly evaluations which are often referred to as Saturdays.

**Keywords: Devotion Teacher, Learning Quality**

## الخلاصة

ديتا أنغرين (١٩٢٥٢٠٠٧٩) فعالية المعلمين المتفانين في تحسين جودة التعلم في معهد الأمانة

الكنتورى الإسلامية بوندوك أرين تانجيرانج الجنوبي

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة كيف تعمل كفاءة المعلمين على تحسين جودة التعلم في معهد الأمانة الكنتوري وكيف تعمل جهود رئيس المدرسة على تحسين كفاءة معلمي الخدمة في معهد الأمانة الكنتورى. هناك مكونان رئيسيان تم وصفهما في هذه الدراسة ، وهما: (١) المعلم المثالي في المستوى المدرسة السنوية (٢) التعلم في المعهد في تحسين جودة التعلم. هذا النوع من البحث نوعي مواضيعي ، ويتم جمع البيانات من خلال ؛ المقابلات والملاحظات والتوثيق مع التحليل الفني: (١) تقليل البيانات ، (٢) عرض البيانات ، (٣) واستخلاص النتائج. نتائج هذه الدراسة هي:

أولاً ، يتمثل نموذج رعاية معلمي الخدمة في معهد الأمانة الكنتورى مراقبة الجودة الشاملة ، مما يعني التحكم في جودة نظام الحياة بالكامل. في عملية رعاية المعلمين للتجديد والتدريس ، لدى الأمانة الكنتورى بخرته بالفعل طريقته الخاصة في تشكيل طلابه بطرق مختلفة ، بما في ذلك التوجيه ، والتدريب ، والواجبات ، والتعود ، والمرافقة ، وأسوة الحسنه ، والنهج (إنسانية ، برنامج ، مثالية). في تمكين المعلمين خارج عملية التدريس والتعلم نفسها ، هناك تأثيرات أو آثار على جودة التعلم ، وهي: كونك داعماً ، وقيادة ، وتحفيزاً ، وإكمالاً لنقص المعلمين كمعلمين للخدمة. لأنه في تمكين معلمي الخدمة خارج KBM ، هناك دورات تدريبية ، والمعلمون الذين اعتادوا على تطبيق الانضباط ، والتعاونيات الجيدة ، ثم في إدارة الفصل سيكونون بالتأكيد جيدين ، والمعلمين الذين اعتادوا على تنفيذ واجباتهم في القطاع منظمون ومرتبون، لذلك تصبح أنشطتهم التعليمية منظمة.

ثانياً ، في مجال تحسين جودة التعلم ، يكون مدير تربية المعلمين الإسلامية ، رئيس المدرسة مسؤولاً عن توجيه ما هو جيد للمعلمين. لتحسين كفاءة المعلمين في معهد الأمانة الكنتورى حيث الغالبية من الطلاب المعلمين أو معلمي الخدمة ، من الضروري تحسين جودة التعلم ، بما في ذلك عن طريق: إعداد مواد ما قبل التدريس (RPP) ، التأهل لتقوية المواد التعليمية ، وفحص المواد التعليمية (تفتيش الإعداد المفاجيء) ، والإشراف (نقدالتدريس) ، والتقييمات الأسبوعية التي يشار إليها غالبًا بأيام السبت.

الكلمات المفتاحية: مدرس تفاني ، جودة التعلم.



## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dita Anggraini  
Nomor Induk Mahasiswa : 192520079  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Pendidikan Dasar dan Menengah Islam  
Judul Tesis : Efektivitas Guru Pengabdian dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

Menyatakan Bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Institut PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 20 Januari 2023

Yang membuat pernyataan



Dita Anggraini



## TANDA PERSETUJUAN TESIS

EFEKTIVITAS GURU PENGABDIAN DALAM MENINGKATKAN  
MUTU PEMBELAJARAN DI PONDOK PESANTREN AL-AMANAH  
AL-GONTORY PONDOK AREN TANGERANG SELATAN

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam  
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua  
untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd.)

Disusun Oleh:  
DITA ANGGRAINI  
Nim: 192520079

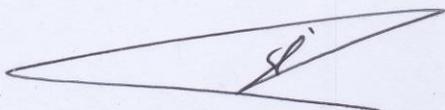
Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat  
diujikan.

Jakarta, 25 Januari 2023

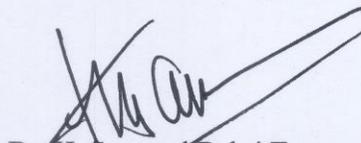
Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

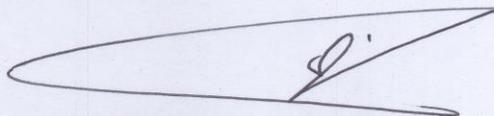


Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I  
NIDK. 2109067306



Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc, M.Ed  
NIDK. 2123115301

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I  
NIDK. 2109067306



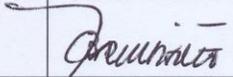
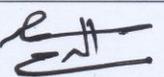
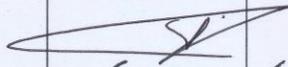
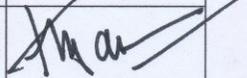
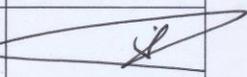
## TANDA PENGESAHAN TESIS

### EFEKTIVITAS GURU PENGABDIAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI PONDOK PESANTREN AL-AMANAH AL-GONTORY PONDOK AREN TANGERANG SELATAN

Disusun Oleh:

Nama : DITA ANGGRAINI  
NIM : 192520079  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam

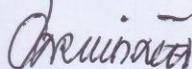
Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal:  
15 Februari 2023

No	Nama Penguji	Jabatan Dalam Tim	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2.	Dr. Abd. Muid N., M.A.	Penguji I	
3.	Dr. Saifuddin Zuhri, M.Ag.	Penguji II	
4.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Pembimbing I	
5.	Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc.,M.Ed.	Pembimbing II	
6.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Panitera/Sekretaris	

Jakarta 13 April 2023

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana  
Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	‘	ز	Z	ق	Q
ب	B	س	S	ك	K
ت	T	ش	Sy	ل	L
ث	Ts	ص	Sh	م	M
ج	J	ض	Dh	ن	N
ح	<u>H</u>	ط	Th	و	W
خ	Kh	ظ	Zh	ه	H
د	D	ع	‘	ء	A
ذ	Dz	غ	G	ي	Y
ر	R	ف	F	-	-

### Catatan:

- a. Konsonan yang ber-*syaddah* ditulis dengan rangkap, misalnya: رَبِّ ditulis *rabba*
- b. Vokal panjang (*mad*): *fathah* (baris di atas) ditulis *ā* atau *Â*, *kasroh* (baris di bawah) ditulis *ī* atau *I*, serta *dhammah* (baris depan) ditulis dengan *ū* atau *Ū*, misalnya القارعة ditulis *al-qâri'ah*, المساكين ditulis *al-masâkîn*, المفلحون ditulis *al-muflihūn*.
- c. Kata sandang *alif + lam* (ال) apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* ditulis *al*, misalnya الكافرون ditulis *al-kāfirūn*. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf *syamsiyah*, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال ditulis *ar-rijâlu*.
- d. *Ta'marbūthah* (ة), apabila terletak di akhir kalimat, ditulis dengan *h*, misalnya: البقرة ditulis *al-Baqarah*. Bila di tengah kalimat ditulis dengan *t*, misalnya: زكاة المال ditulis *zakat al-māl*, atau سورة النساء ditulis *sūrat an-Nisā*. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, misalnya: وهو خير الرازقين ditulis *wa huwa khair ar-Rāziqīn*.



## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Amiin.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Rektor Institut PTIQ Jakarta Prof. Dr. H. Nasaruddin Umar, M.A.
2. Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
3. Ketua Program Studi Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.
4. Dosen Pembimbing Tesis Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I dan Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc.,M.Ed. yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam menyusun Tesis ini.
5. Kepala Perpustakaan beserta staf Institut PTIQ Jakarta
6. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini

7. Seluruh dosen Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta, yang telah memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan yang tidak ternilai oleh apapun.
8. Pimpinan, Direktur TMI, Kepala Madrasah serta para Guru Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory
9. Orang tua penulis: Ayahanda Tasrin, dan Ibunda Nengsih, yang tiada henti menyayangi, memberikan do'a, motivasi, dan dukungan kepada penulis dari kecil hingga kini, Serta adik tersayang Danu Riantama yang telah menghadirkan energi yang luar biasa bagi penulis, mengiringi langkah dengan do'a dan semangat untuk penulis.
10. Sahabat penulis: Teman teman Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta kelas D Angkatan 2019, sahabat yang selalu memberikan semangat yang luar biasa Ashabu Sitta, TMI Banat. Terkhusus adik kamar terbaik Fatimah Siagian.

11. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Tesis ini.

Hanya harapan dan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan proposal tesis ini

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak. Amin.

Jakarta, 20 Januari 2023

Dita Angraini

## DAFTAR ISI

Judul .....	i
Abstrak .....	iii
Pernyataan Keaslian .....	ix
Halaman Persetujuan Pembimbing .....	xi
Halaman Pengesahan Penguji .....	xiii
Pedoman Transliterasi .....	xv
Kata Pengantar .....	xvii
Daftar Isi .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	12
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah.....	13
D. Tujuan Penelitian .....	13
E. Manfaat Penelitian.....	13
F. Kerangka Teori .....	14
G. Tinjauan Pustaka/ Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	15
H. Metode Penelitian .....	17

<b>BAB II KAJIAN TEORI EFEKTIFITAS GURU PENGABDIAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN.....</b>	<b>25</b>
A. Efektifitas Guru Pengabdian .....	25
1. Hakikat Efektivitas Guru.....	25
a. Efektivitas .....	25
b. Guru Pengabdian .....	27
c. Pengertian Guru .....	29
d. Peran Guru .....	33
e. Guru Ideal .....	38
2. Dimensi-dimensi Kompetensi Guru.....	43
a. Kompetensi pedagogik .....	45
b. Kompetensi Kepribadian .....	51
c. Kompetensi Sosial .....	53
d. Kompetensi Profesional.....	56
B. Mutu Pembelajaran di Pondok Pesantren.....	58
1. Paradigma Peningkatan Mutu Pembelajaran.....	58
2. Unsur-Unsur Peningkatan Mutu Pembelajaran.....	64
3. Komponen Peningkatan Mutu Pembelajaran .....	70
<b>BAB III MUTU PROSES BELAJAR MENGAJAR.....</b>	<b>91</b>
A. Konsep dan Indikator Kualitas Pembelajaran .....	91
B. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Pembelajaran .....	100
C. Unsur-unsur terkait dengan Pembelajaran yang Berkualitas ..	103
D. Strategi Pencapaian yang Berkualitas .....	105
<b>BAB IV MUTU PEMBELAJARAN DI PONDOK PESANTREN AL- AMANA AL-GONTORY .....</b>	<b>109</b>
A. Upaya Guru dalam Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran..	109
B. Kendala-kendala dalam Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran Pondok Pesantren.....	155
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>157</b>
A. Kesimpulan .....	157
B. Saran .....	158
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>159</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberadaan pendidikan merupakan bagian yang sangat penting dalam proses pembangunan bangsa dan negara, karena aktifitas pendidikan bersentuhan langsung seluruhnya. Persoalan ini tentunya tidak mungkin dilakukan dan dikembangkan begitu saja tanpa upaya penataan, pembinaan dan pengembangan terhadap berbagai aspek sesuai dengan kebutuhan dalam dunia pendidikan dewasa ini. Sejalan dengan itu maka pengembangan pendidikan senantiasa menjadi bagian terpenting dan integral dalam proses pembangunan bangsa dan Negara.

Mewujudkan manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, sebagaimana tujuan pendidikan nasional tersebut, maka fokus utama pendidikan lebih tepat diarahkan pada pendidikan agama yang dalam hal ini adalah pendidikan islam. Adapun tujuan pendidikan Islam adalah memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan untuk keperluan hidup didunia, juga diikuti dengan pemberian bekal berupa nilai-nilai akhlak, membina hati dan rohaninya sehingga menjadi hamba Allah SWT yang baik serta berbahagia didunia dan diakhirat. Dan ikut serta berupaya melahirkan generasi penerus (*output*) yang memiliki kepribadian utuh (*integrated personality*) sehingga dapat memakmurkan dan memuliakan kehidupan material dan spiritual, keluarga dan masyarakat berdasarkan nilai-nilai islam.

Dan memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*) untuk menjadi subyek dalam peraturan global.<sup>1</sup>

Sebagai suatu sistem, pendidikan memiliki sejumlah komponen yang saling berkaitan antara satu dan lainnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Komponen pendidikan tersebut antara lain komponen kurikulum, guru, metode, sarana prasarana, dan evaluasi. Dari sekian komponen pendidikan tersebut, guru merupakan komponen pendidikan terpenting, terutama dalam mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan. Kaitan dalam hal ini Mochtar Buchori mengatakan bahwa yang akan dapat memperbaiki situasi pendidikan pada akhirnya berpulang dari paradigma guru (pendidik) yang sehari-hari bekerja dilapangan, bukan hanya berkaca dari pendidik saja tapi bagaimana kita melihat paradigma peserta didik (perannya dalam dunia pendidikan).<sup>2</sup>

Guru sebagai salah satu komponen pendidikan penebar nilai-nilai kemanusiaan dalam proses belajar mengajar, ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia potensial dan berkualitas. Oleh karena itu, guru harus ikut serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Setiap pribadi guru terletak tanggung jawab untuk membawa peserta didiknya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu, dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer of *knowledge*, tetapi juga melakukan *transfer of values* dan sekaligus *transfer of skill*.

Guru laksana ujung tombak, sekaligus garda terdepan bagi pendidikan bangsa. Jika ingin melihat kualitas pendidikan sebuah bangsa, lihat dahulu kualitas gurunya.<sup>3</sup> Dalam hal ini mempertegas bahwa, apapun sistem, software dan hardware pendidikan sebuah bangsa, tanpa didukung oleh kualitas dan profesionalisme gurunya, kecil kemungkinan pendidikan bangsa bersangkutan mencapai keberhasilan, demikian sebaliknya.

Belum sempurna rasanya jika membahas masalah pendidikan belum berbicara tentang guru, karena figur yang satu ini sangat menentukan maju mundurnya pendidikan. Dalam kondisi yang bagaimanapun guru tetap memegang peran penting, demikian halnya dalam kemajuan IPTEK dan perkembangan global. Eksistensi guru tetap penting, karena peran guru tidak seluruhnya dapat digantikan dengan

---

<sup>1</sup> Basuki Miftahul Ulum, *Pengantar Ilmu Pendidikan Islam*, Ponorogo: Stain Press, 2007, hlm. 18.

<sup>2</sup> Faturrahman, dkk, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2012, hlm. 161.

<sup>3</sup> Agus Wibowo & Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter: Strategi membangun kompetensi dan karakter guru*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012, Cet-1, hlm. 1.

teknologi. Bagaimanapun canggihnya komputer, tetap saja bodoh dibandingkan guru, karena komputer tidak dapat diteladani, bahkan bisa menyesatkan jika penggunaannya tanpa ada kontrol. Fungsi kontrol ini pulalah yang memposisikan figur guru tetap penting.

Dalam dunia pendidikan, eksistensi guru sangat penting dan utama. Sebagaimana dipaparkan oleh Piet A. Sahartian yang menjelaskan bahwa dalam konsep pendidikan tradisional Islam, posisi guru begitu terhormat. Guru diposisikan sebagai orang *'alim, wara', shalih*, dan *uswah* sehingga guru dituntut juga beramal shaleh sebagai aktualisasi dari keilmuan yang dimilikinya. Guru juga dianggap bertanggung jawab kepada para siswanya, tidak saja ketika dalam proses pembelajaran berlangsung, tetapi juga ketika proses pembelajaran berakhir, bahkan sampai di akhirat.<sup>4</sup> Oleh karena itu, wajar jika guru diposisikan sebagai orang-orang penting dan mempunyai pengaruh besar pada masanya, dan seolah-olah memegang kunci keselamatan rohani dalam masyarakat.

Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Kewibawaanlah yang menyebabkan guru dihormati, sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berbepribadian mulia.<sup>5</sup> dalam Islam, guru memiliki posisi yang sangat penting dan fundamental dalam proses pendidikan sehingga tidak dapat digantikan oleh lembaga. Seorang pendidik tugasnya adalah menciptakan berbagai cara yang dapat mempengaruhi pembelajar secara efektif demi perkembangan jiwanya ke arah yang lebih baik dan mulia. Dalam proses pembelajaran seorang guru melakukan tindakan-tindakan mengajar (fungsi *mu'allim*), membimbing dan menuntun (fungsi *mursyid*) dan memberi contoh (peran sebagai *uswah hasanah*, atau *medium exemplaris*).

Agama Islam sangat menghargai orang-orang berilmu pengetahuan (guru/ulama), sehingga hanya mereka sajalah yang pantas mencapai taraf ketinggian dan keutuhan hidup. Guru merupakan aktor utama pembelajaran. Karena itu, guru sangat menentukan berhasil atau tidaknya proses pembelajaran. Jika dikaitkan dengan pendidikan karakter yang saat ini tengah menjadi andalan pemerintah, maka peranan guru sangat penting. Pendek kata, peran guru dalam keberhasilan internalisasi pendidikan karakter kepada anak didik adalah kunci utama. Faktor lain

---

<sup>4</sup> Ngainun Naim, *Dasar-dasar Komunikasi Pendidikan*, Jogyakarta: AR-Ruzz Media, 2011, hlm. 5.

<sup>5</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Intreaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005, hlm. 31.

seperti kurikulum, budaya, kegiatan-kegiatan spontan, hanya merupakan pendukung bagi guru.<sup>6</sup>

Seorang guru, selain harus memiliki pemahaman, keterampilan dan kompetensi mengenai karakter, guru juga dituntut memiliki karakter-karakter mulia dalam dirinya, mempraktikkan dalam keseharian baik di sekolah maupun di masyarakat, dan menjadikannya sebagai bagian dari hidup. Seorang guru, sebelum mengajarkan atau menginternalisasikan karakter kepada anak didiknya, harus terlebih dahulu memancarkan karakter-karakter mulia dari dalam dirinya.

Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, di samping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis.

Paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreatifitas peserta didik dalam proses pembelajaran.<sup>7</sup>

Selanjutnya S. Nasution menyatakan bahwa guru memiliki tugas sebagai berikut: Pertama, sebagai orang yang mengkomunikasikan pengetahuan.<sup>8</sup> Dengan tugasnya ini, maka guru harus memiliki pengetahuan yang mendalam tentang bahan yang akan diajarkan. Kedua, guru sebagai model, yaitu dalam bidang studi yang diajarkannya merupakan sesuatu yang berguna dan dipraktekkan dalam kehidupannya sehari-hari, sehingga guru tersebut menjadi model atau contoh nyata dari yang dikehendaki oleh mata pelajaran tersebut. Ketiga, guru juga menjadi model sebagai pribadi, apakah guru disiplin, cermat berfikir, mencintai pelajarannya, atau yang mematkan idealisme dan picik dalam pandangan.

Persepsi guru di era modern ini rupanya sudah mulai goyang dan rapuh. Hal ini teridentifikasi dari beberapa persepsi dan fakta di lapangan. Guru di era ini tidak banyak lagi yang mempersepsikan dirinya sebagai pengemban amanat yang suci dan mulia, mengembangkan nilai-nilai

---

<sup>6</sup> Agus Wibowo & Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter: Strategi membangun kompetensi dan karakter guru*, hlm. 46-47.

<sup>7</sup> Ondi Saondi & Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Refika Aditama, 2010, hlm. 4.

<sup>8</sup> Abudin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, Antasari Banjarmasin: Lanskap Regional, 2001, hlm. 63

multipotensi anak didik, tetapi mempersepsikan dirinya sebagai seorang petugas semata yang mendapatkan gaji baik dari negara, maupun organisasi swasta dan mempunyai tanggung jawab tertentu yang harus dilaksanakan. Bahkan kadang-kadang muncul sifat egoisme bahwa ketika seorang guru akan melakukan tugasnya termotivasi oleh sifat yang materialis dan pragmatis yang tidak lagi termotivasi oleh rasa keikhlasan panggilan mengembangkan fitrahnya dan fitrah anak didiknya. Selain itu, guru kurang lagi memosisikan dirinya sebagai seorang figur teladan yang perlu ditiru. Ditiru atau tidak, yang jelas ia sudah melaksanakan tugas transfer ilmu pengetahuan kepada anak didiknya.

Oleh karena itu, profesi guru pada saat ini masih banyak dibicarakan orang atau masih saja dipertanyakan orang, baik di kalangan para pakar pendidikan maupun di luar pakar pendidikan. Bahkan selama dasawarsa terakhir ini hampir setiap hari, media massa khususnya media massa cetak baik harian maupun mingguan memuat berita tentang guru. Ironisnya, beritaberita tersebut banyak yang cenderung melecehkan posisi guru, baik yang sifatnya menyangkut kepentingan umum sampai kepada hal-hal yang sifatnya sangat pribadi, sedangkan dari pihak guru sendiri nyaris tak mampu membela diri.

Masyarakat dan orang tua murid pun kadang-kadang mencemooh dan menuding guru tidak kompeten, tidak berkualitas dan sebagainya, manakala putra putrinya tidak bisa menyelesaikan persoalan yang ia hadapi sendiri atau memiliki kemampuan tidak sesuai dengan keinginannya. Sikap dan perilaku masyarakat tersebut memang bukan tanpa alasan, karena memang ada sebagian kecil oknum guru yang melanggar atau menyimpang dari kode etikanya. Anehnya lagi, kesalahan sekecil apa pun yang diperbuat guru mengundang reaksi yang begitu hebat di masyarakat. Hal ini dapat dimaklumi karena dengan adanya sikap demikian, menunjukkan bahwa memang guru seyogianya menjadi panutan bagi masyarakat di sekitarnya.<sup>9</sup>

Dalam karya Abudin Nata yang berjudul *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*<sup>10</sup> berpendapat bahwa peranan guru sebagai pendidik profesional akhir-akhir ini mulai dipertanyakan eksistensinya secara fungsional. Hal ini antara lain disebabkan oleh munculnya serangkaian fenomena para lulusan pendidikan yang secara moral cenderung merosot dan secara intelektual akademis juga kurang siap untuk memasuki lapangan kerja. Jika

---

<sup>9</sup> Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Malang: Bumi Aksara, 2013, hlm. 3.

<sup>10</sup> Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010, hlm. 151.

fenomena tersebut benar adanya, maka baik langsung maupun tidak langsung akan terkait dengan peranan guru sebagai pendidik profesional.

Seperti yang kita ketahui, banyak fakta adanya kasus-kasus tentang rendahnya kepribadian seorang guru. Hal ini dapat dilihat dari tindakan kekerasan yang dilakukan oleh sejumlah guru di beberapa lembaga sekolah, baik berupa kekerasan fisik maupun kekerasan psikis. Selain itu, marak pula kasus tentang tindakan pelecehan seksual yang dilakukan guru kepada siswanya. Atau kasus guru yang melakukan pemalsuan karya ilmiah. Dan masih banyak lagi kasus-kasus yang menunjukkan bahwa memang masih rendahnya kompetensi kepribadian guru di Indonesia. Menurut Istiqomah dalam *website kompasiana.com*. Beberapa fakta di atas menunjukkan bahwa kepribadian guru masih menjadi permasalahan dalam pendidikan di Indonesia, guru yang selayaknya menampilkan kepribadian yang baik, justru melakukan tindakan yang menyalahi kepribadian yang seharusnya dimilikinya, seperti kekerasan, ketidakjujuran, dan tindakan amoral lainnya yang dilakukan oleh guru merupakan permasalahan kepribadian yang perlu mendapat perhatian dan harus diperbaiki.

Kemerosotan kualitas proses dan hasil proses pendidikan selama ini telah menjadi semacam obsesi yang tidak juga tercapai. Peningkatan kualitas pendidikan memang merupakan pekerjaan rumah yang tidak juga terselesaikan walaupun berbagai cara telah dilakukan. Berbagai kebijakan dicanangkan untuk mengangkat kualitas proses dan hasil proses pendidikan ini, bahkan setiap saat kurikulum diganti untuk menyesuaikan proses dengan kebutuhan masyarakat. Salah satu perkiraan yang menyebabkan kemerosotan kualitas ini adalah rendahnya kualitas guru.<sup>11</sup>

Rendahnya kualitas guru di Indonesia sebagaimana dilansir dalam website Sekolah Dasar.Net bahwa menurut Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Kebudayaan (BPSDMPK) dan Peningkatan Mutu Pendidikan (PMP), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), Syahwal Gultom, mengakui bahwa masih banyak guru terutama di daerah-daerah yang tidak lulus uji kompetensi dan sertifikasi sebagai akibat rendahnya kualitas mereka. Syahwal Gultom mengatakan banyak guru yang tidak memahami substansi keilmuan yang dimiliki maupun pola pembelajaran yang tepat diterapkan kepada anak didik. Dari sisi kualifikasi pendidikan juga masih rendah, sampai saat ini dari 2,92 juta guru, baru sekitar 51% yang berpendidikan S-1 atau lebih, sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1.

---

<sup>11</sup> Mohammad Saroni, *Personal Branding Guru; Meningkatkan Kualitas dan Profesional Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011, hlm. 11.

Gambaran di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan guru masih harus ditingkatkan. Tinggi rendahnya kualifikasi guru serta profesional tidaknya peran guru turut menentukan tingkat keberhasilan pendidikan. Walaupun diakui bahwa guru sebagai tenaga pengajar bukanlah satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan tetapi pengajaran merupakan titik sentral pendidikan. Sebagai cermin kualitas, guru memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menadi tanggung jawabnya.

Menurut Husain dan Ashraf dalam menyatakan bahwa rendahnya martabat guru dalam masyarakat Islām saat ini agaknya disebabkan oleh berbagai hal, diantaranya karena pandangan rasionalisme, materialisme, dan pragmatis.

Begitu pentingnya peranan guru dalam keberhasilan peserta didik maka hendaknya guru mampu beradaptasi dengan berbagai perkembangan yang ada dan meningkatkan kompetensinya sebab guru pada saat ini bukan saja sebagai pengajar tetapi juga sebagai pengelola proses belajar mengajar. Sebagai orang yang mengelola proses belajar mengajar tentunya harus mampu meningkatkan kemampuan dalam membuat perencanaan pelajaran, pelaksanaan dan pengelolaan pengajaran yang efektif, penilaian hasil belajar yang objektif, sekaligus memberikan motivasi pada peserta didik dan juga membimbing peserta didik terutama ketika peserta didik sedang mengalami kesulitan belajar.

Kemudian Abdul Majid menjelaskan pula bahwa guru harus menumbuhkan dan mengembangkan sikap kreatifnya dalam mengelola pembelajaran dengan memilih dan menetapkan berbagai pendekatan, metode, media pembelajaran yang relevan dengan kondisi siswa dan pencapaian kompetensi, karena guru harus menyadari secara pasti belumlah ditemukan suatu pendekatan tunggal yang berhasil menangani semua siswa untuk mencapai berbagai tujuan.<sup>12</sup>

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang berkerja sambilan baik yang sesuai dengan profesinya maupun di luar profesinya, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambilan dari pada

---

<sup>12</sup> Abdul Majid, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi (Konsep dan Implementasi Kurikulum 2014)*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006, hlm. 166.

kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya.

Di sisi lain, kinerja guru pun dipersoalkan ketika memperbincangkan masalah peningkatan mutu pendidikan. mengemukakan pendapat bahwa kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai harapan Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dengan kenyataan yang terjadi di lapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut, sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru ke arah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu.

persoalannya sekarang adalah bagaimana menemukan pendekatan yang terbaik untuk menyampaikan berbagai konsep yang diajarkan di dalam mata pelajaran tertentu sehingga semua siswa dapat menggunakan dan mengingat lebih lama konsep tersebut. Bagaimana setiap individual mata pelajaran dipahami sebagai bagian yang saling berhubungan dan membentuk satu pemahaman yang utuh. Bagaimana seorang guru dapat berkomunikasi secara efektif dengan siswanya yang selalu bertanya-tanya tentang alasan dari sesuatu, arti dari sesuatu dan hubungan dari apa yang mereka pelajari. Bagaimana guru dapat membuka wawasan berfikir yang beragam dari seluruh siswa sehingga mereka dapat mempelajari berbagai konsep dan cara mengaitkannya dengan kehidupan nyata sehingga dapat membuka berbagai pintu kesempatan selama hidupnya. Hal ini merupakan tantangan yang dihadapi guru setiap hari dan tantangan bagi pengembang kurikulum.

Oleh karena itu untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan nasional diperlukan guru yang unggul dan berkualitas. Guru adalah ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Karena gurulah yang berinteraksi langsung dengan siswa di dalam kelas. Gurulah yang memegang peranan sangat penting dalam membuat siswa mengerti dan paham mengenai mata pelajaran yang diajarkan. Sekolah sebagai institusi pendidikan membutuhkan guru yang tidak hanya berfungsi sebagai pengajar yang mengajarkan mata pelajaran tertentu kepada peserta didiknya, tetapi juga sebagai pendidik yang memberikan bekal pengetahuan kepada siswanya mengenai etika, kemampuan untuk survive dalam hidup, moral, empati, kreasi, dan sebagainya.

Dalam kaitannya dengan masalah rendahnya indeks pembangunan manusia (*human development index*) atau HDI di Indonesia, aspek mutu pendidikan disebut sebagai salah satu penyebabnya, selain aspek kesehatan dan ekonomi. Sementara itu, rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh mutu gurunya. Disparitas mutu guru dewasa ini memang belum dapat dipetakan dengan jelas, berapa orang guru yang telah dapat disebut sebagai guru yang kompeten dalam bidangnya dan berapa orang guru yang dikatakan belum kompeten.<sup>13</sup>

Selain itu, banyak juga para guru yang mengabaikan sesuatu yang sangat urgen ini, yaitu membangun dan menanamkan prinsip “ilmu dan amal yang ikhlas semata untuk Allah”, yang merupakan hal yang tidak gampang dimengerti oleh manusia, karena jauhnya mereka dari metode-metode Ilahi. Begitu banyak ilmu yang seharusnya berguna dan bermanfaat bagi umat, tapi ternyata tidak memberikan manfaat apa-apa dan hilang begitu saja layaknya debu yang beterbangan. Hal itu dikarenakan tidak adanya keikhlasan berilmu dan beramal pada diri seorang guru, tidak berjalan di atas jalan yang benar, serta tidak kesungguhan mereka dalam memberikan manfaat bagi saudara muslimnya. Bahkan mereka lebih cenderung berorientasi pada pangkat dan jabatan. Jadi, karena hal itulah, ilmu yang seharusnya bermanfaat, malah menjadi seperti debu yang beterbangan.<sup>14</sup>

Selanjutnya, profil guru yang ideal adalah sosok yang mengabdikan diri berdasarkan panggilan jiwa, panggilan hati nurani, bukan karena tuntutan uang belaka, yang membatasi tugas dan tanggung jawabnya sebatas dinding sekolah. Guru yang ideal selalu ingin bersama anak didik di dalam dan di luar sekolah. Bila melihat anak didiknya menunjukkan sikap seperti sedih, murung, suka berkelahi dan lain sebagainya, guru merasa prihatin dan tidak jarang pada waktu tertentu, guru harus menghabiskan waktunya untuk memikirkan bagaimana perkembangan pribadi anak didiknya. Jadi, kemuliaan hati seorang guru tercermin dalam kehidupan sehari-hari, bukan hanya sekedar simbol atau semboyan yang terpampang di kantor dewan guru.

Posisi guru dan anak didik boleh berbeda, tetapi keduanya tetap seiring dan setujuan, bukan seiring tapi tidak setujuan. Seiring dalam arti kesamaan langkah dalam mencapai tujuan bersama. Anak didik berusaha mencapai cita-citanya dan guru dengan ikhlas mengantar dan membimbing anak didik ke pintu gerbang cita-citanya. Itulah barangkali sikap guru

---

<sup>13</sup> Suhartono Suparlan, *Sejarah Pemikiran Filsafat Modern*, Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2005, hlm. 7

<sup>14</sup> Fuad Bin Abdul Aziz Al-Syallhub, *Panduan Praktis Bagi Para Pendidik Quantum Teaching*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2005, hlm. 2

yang tepat sebagai sosok pribadi yang mulia. Pendek kata, kewajiban guru adalah menciptakan “*khairunnas*”, yakni manusia yang baik.

Semua komponen dalam proses belajar mengajar tidak akan dapat berjalan optimal tanpa didukung oleh keberadaan guru yang secara berkelanjutan berupaya mewujudkan gagasan ide, dan pemikiran dalam bentuk perilaku dan sikap yang terunggul dalam tugasnya sebagai pendidik. Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, tidak berlebihan kiranya bilamana dihipotesiskan bahwa peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah tidak mungkin ada tanpa peningkatan profesionalisme gurunya.<sup>15</sup>

Menyadari pentingnya mempersiapkan masyarakat Indonesia, maka perlu adanya sebuah evaluasi dalam setiap proses pendidikan. Evaluasi disini merupakan upaya untuk membuat keputusan tentang tingkat hasil belajar siswa sesuai dengan tujuan pembelajaran. Evaluasi terwujud dengan adanya prestasi yang diperoleh siswa setelah menjalankan proses belajar mengajar. Prestasi adalah penilaian pendidikan tentang perkembangan dan kemajuan murid yang berkenan dengan penguasaan bahan pelajaran yang disajikan kepada mereka serta nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum.

Peningkatan mutu pendidikan guru khususnya disekolah merupakan pemikiran yang serius dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia. Sekolah adalah satuan pendidikan formal yang pertama yang bertanggung jawab untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta diamanatkan oleh UUD 1945 untuk itu kompetensi guru perlu dikembangkan secara terprogram, selanjutnya melalui sistem pembinaan yang dapat meningkatkan kualitas profesional guru.

Pembinaan merupakan wadah untuk merealisasikan tujuan pendidikan tersebut adalah dengan adanya sebuah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi didalamnya, terdapat dimensi yang satu dengan yang lainnya saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan bersifat unik menunjukkan ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakteristik tersendiri dimana terjadi proses belajar mengajar.<sup>16</sup>

Kinerja guru pada pembelajaran disekolah merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Keberhasilan peserta didik memang ditinjau dari segi kualitas guru dan kinerjanya. Apalagi mengenai masalah tata cara penyampaian pelajaran, maka guru dituntut untuk profesional dalam mengembangkan pendidikan, tidak hanya itu saja keberhasilan dari

---

<sup>15</sup>Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006, hlm. 4.

<sup>16</sup> Josumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2007, hlm. 7.

kinerja guru itu di gemgam oleh kepala sekolah. Maka dari itu kepala sekolah harus benar-benar bisa menjalankan tugasnya dengan baik, Sedangkan dari pengamatan saya di Pondok Pesantren Al-Aamanah Al-Gontory Pondok Aren Tangerang Selatan masih ada sebagian guru muda (guru pengabdian) yang belum memaksimalkan kinerjanya secara optimal seperti halnya datang terlambat, guru yang kurang menguasai materi, dan guru banyak yang meninggalkan kelas.

Dalam membangun pendidikan di suatu tatanan lembaga tidaklah mudah. Diperlukan usaha dan upaya untuk mengembangkan sumber daya guru agar semakin meningkatkan kualitas pendidikan. Apabila guru memiliki kualitas dan kemampuan profesional, maka bisa dinilai berkembang pula lembaga pendidikan tersebut. Melalui upaya pengembangan sumber daya guru, lembaga pendidikan akan mampu menghasilkan sesuatu yang berkualitas baik produk maupun jasa. Maka sumber daya guru ini harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar dapat didayagunakan secara maksimal guna mencapai tujuan pendidikan.

Tantangan dalam lembaga pendidikan banyak yang menysasar kepada sumber daya guru, mengingat peran ini sangat penting yaitu menjadi ujung tombak dalam pembelajaran untuk pencapaian pendidikan yang bermutu serta berkualitas. Rendahnya kinerja pencapaian tujuan pendidikan dipengaruhi oleh rendahnya pula kualitas sumber daya guru yang ada. Maka dibutuhkannya bantuan, bimbingan, motivasi, stimulasi, dan dorongan yang kuat dari lembaga untuk mengembangkan kemampuan sumber daya guru terutama yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru dan dukungan ini mencakup banyak hal baik dari segi internal maupun eksternal dari lembaga pendidikan yang menaunginya.

Isu sentral pengembangan sumber daya dalam pendidikan bukan hanya isapan jempol, melainkan memiliki landasan filosofis. Ada tiga pola yang dihasilkan pengembangan sumber daya manusia, yakni 1) personal growth: meningkatkan kemampuan individual, 2) indirect compensation: meningkatkan kompensasi secara tidak langsung, 3) quality: meningkatkan kualitas hasil, dan 4) productivity: meningkatkan produktivitas organisasi (lembaga pendidikan, read).<sup>17</sup> Ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia di sini di arahkan kepada standar kompetensi akademik tenaga pendidik atau guru mencakup: kompetensi akademik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional kerja dalam satuan lembaga pendidikan.

---

<sup>17</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Raja grafindo Persada, 2016, hlm. 140.

Dari permasalahan tersebut, disini juga tugas seorang guru disekolah banyak sekali, ia harus membuat perencanaan pelajaran yang sistematis dan terinci untuk setiap pelajaran yang diberikan. Dalam kajian yang berkenaan dengan profesi guru, kinerja guru sebagai perangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar dikelas termasuk persiapannya dalam mengajar. Sedangkan penilaian adalah kegiatan pengukuran sebagai usaha menetapkan keputusan tentang sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaan oleh seorang pekerja.

Berawal dari ungkapan diatas penulis berpendapat bahwa, proses suatu pendidikan tidak akan lepas dari faktor yang dapat memperbaharainya yaitu tenaga pendidikan (guru). Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Mengingat pentingnya kedudukan guru demi terlaksanakannya program pendidikan maka sebuah lembaga harus melakukan pembinaan pembinaaan demi terwujudnya guru yang ideal dan berkompetensi.

Dalam menjalankan sistem mengalami perkembangan seyogyanya diiringi dengan perkembangan SDM pesantren yang termasuk didalamnya adalah peningkatan mutu pembelajaran yang didukung oleh guru yang benar-benar kompetensi profesionalnya mapan. Oleh karena itu harus dilakukan pembinaan demi terciptanya sosok guru yang benarbenar respon terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebagaimana yang berada di dalam Pondok Pesantren Al-Aamanah Al-Gontory Pondok Aren Tangerang Selatan, juga dilakukan evaluasi bagi seluruh guru disetiap sabtu siang atau biasa disebut dengan sabtu an.

Dari uraian diatas peneliti tergugah mengembangkan dalam sebuah penelitian tentang “Efektivitas Guru Pengabdian Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Pondok Aren Tangerang Selatan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Masih banyak guru yang mengajar dengan cara monoton.
2. Kualifikasi latar belakang pendidikan guru yang belum sesuai dengan bidang dan belum memadai dengan pendidikan keguruan.
3. Masih banyak guru yang belum mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.
4. Masih banyak guru terutama guru muda yang belum mampu mengajar secara professional seperti; kurang menguasai materi ajar,

kurang memahami karakteristik siswa, kurang memahami metode pembelajaran yang tepat.

5. Masih adanya pengabdian yang malas dalam mengupgrade diri.
6. Masih adanya guru yang belum mampu membuat media pembelajaran yang menarik dan kreatif.
7. Sebagaimana guru pengabdian masih kurang memahami tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

### **C. Pembatasan dan Perumusan Masalah**

#### **1. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah yang telah di paparkan diatas, dengan bnyak ragamnya masalah maka penelitian memfokuskan pada pembinaan serta efektivitas guru pengabdian yakni beliau adalah alumni yang baru lulus dan dipilih menjadi tenaga pendidik di lembaga pendidikan di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dalam mingkatkan mutu pembelajaran.

#### **2. Perumusan Masalah**

Adapun Rumusan Masalah Dalam Penelitian Ini Adalah Bagaimana Efektivitas Guru Pengabdian Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Pondok Aren Tangerang Selatan?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis mengenai kompetensi guru pengabdian dalam meningkatkan mutu pembelajaran di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory.
2. Untuk mengetahui bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru pengabdian di pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

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

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dan menambah khazanah keilmuan yang berkaitan dengan uapaya pemimpin pondok dalam lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan kompetensi guru-gurunya terutama guru pengabdian.

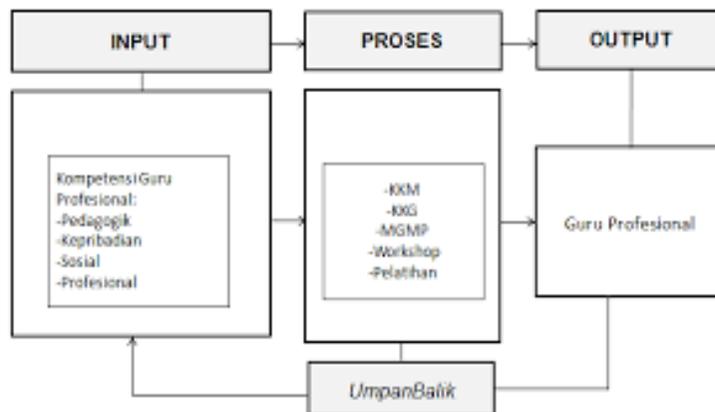
#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini, di harapkan dapat di jadikan sebagai salah satu acuan untuk mengembangkan kompetensi guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

- b. Dapat memberikan wacana kepada guru-guru pengabdian di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory untuk lebih meningkatkan proses belajar mengajar dan dapat melaksanakan tugas profesinya secara profesional dengan memperhatikan etika yang ada, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai.

## F. Kerangka Teori

kerangka pemikiran menjelaskan gejala yang menjadi objek permasalahan yang dibahas serta disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan. Kerangka pemikiran merupakan argumentasi peneliti dalam merumuskan suatu hipotesis. kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir berguna membangun suatu hipotesis sehingga dapat disebut sebagai dasar penyusunan hipotesis. diartikan sebagai alur logika berpikir yang menghubungkan antara teori atau konsep dengan berbagai variabel penelitian yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran berguna untuk membentuk hipotesis atau kesimpulan sementara penelitian. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. 1 Guru ideal dalam meningkatkan mutu pembelajaran**

Untuk mewujudkan sebuah sekolah yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di bidang pendidikan, tentu membutuhkan SDM yang ideal serta profesional yang dapat memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi terselenggaranya pendidikan yang efektif. Untuk meningkatkan kualitas lembaga dalam mencapai standar kompetensi harus ditunjang oleh banyak pendukung, di antaranya adalah Kepala Sekolah dan tenaga pendidik profesional. Kepala Sekolah dan tenaga pendidik profesional merupakan salah satu input sekolah yang memiliki

tugas dan fungsi yang sangat berpengaruh pada berlangsungnya proses pendidikan.

Tenaga pendidik terbaik yang mengajar dengan segenap keahliannya maka akan mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas. Maka dari itu tenaga pendidik harus menyadari serta melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik. Tenaga pendidik juga harus mampu, mampu mengikuti perkembangan zaman dan teknologi, serta mampu terus berinovasi, sehingga peserta didik tetap mampu menerima pembelajaran yang disampaikan dengan baik.

Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara mengeluarkan peserta didik dari kebodohan serta buruknya moral dan keimanan. Pendidikan bermutu lahir dari sistem perencanaan yang baik (*good planning system*) dengan materi, sistem, tata kelola disampaikan oleh tenaga pendidik yang baik dengan komponen pendidikan yang bermutu.

#### **G. Tinjauan Pustaka/ Penelitian Terdahulu yang Relevan**

1. Penelitian NurAidah<sup>18</sup>, Mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara yang berjudul “Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan” tahun 2013. Hasil penelitiannya yaitu: (1) Profesional guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, (2) Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan professional guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan adalah dengan meningkatkan kompetensi guru melalui kursus dan diklat, pengadaan sumber dan media Pembelajaran, mengelola lingkungan belajar, penerapan e-learning, dan controlling (3) Upaya guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan dalam meningkatkan profesionalnya dengan mengikuti diklat dan Kelompok Kerja Guru, dan membuat penelitian tindakan kelas. Yang menjadi pembeda dalam penelitian ini dan penelitian NurAidah, penelitian NurAidah menggunakan penelitian kualitatif deskriptif sedangkan penelitian ini menggunakan kualitatif kajian tematik. Adapun kesamaannya yaitu sama sama membahas mengenai professional guru madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.
2. Penelitian Sureni, Mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Kediri yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Guru Melalui Program

---

<sup>18</sup> Nur Aidah, “Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan”, *Tesis*, Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara, 2013

Pengabdian Pre dan Pasca SMA Bina Insan Mandiri (BIMA) di Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron”. Hasil penelitiannya yaitu: (1) Mengingat pentingnya kebutuhan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam khususnya kebutuhan guru yang ideal sesuai dengan kriteria visi dan misi Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron serta pemenuhan sumber daya guru yang kompeten dan profesional. Maka dilahirkanlah program pengabdian yang ditujukan kepada lulusan atau Pasca SMA Bina Insan Mandiri (BIMA). Jenis program pengembangan sumber daya guru meliputi: (a) Asisten pengasuhan (b) Pengabdian guru jangka pendek dan (c) Pengabdian guru jangka panjang. Melalui program pengembangan ini, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang berkualitas sehingga mampu mengoptimalkan keterampilan dan kinerja. (2). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik pengamatan, wawancara dan dokumentasi. (3). Hasil penelitian mengemukakan bahwa potensi sumber daya guru yang berasal dari lulusan/alumni/hasil output pendidikan dari lembaga mampu memberikan sumbangsih dan kontribusi terhadap lembaga pendidikan secara internal, yakni melalui program pengabdian, yang ke depannya mampu menjalankan tugas dan perannya mentransfer ilmu kepada santri sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya. Letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sudah dijalankan oleh Sureni meneliti Mengingat pentingnya kebutuhan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam tersebut sehingga perlu adanya kaderisasi Maka dilahirkanlah program pengabdian yang ditujukan kepada lulusan atau Pasca SMA Bina Insan Mandiri, sementara penelitian ini meneliti tentang efektivitas guru pengabdian dalam meningkatkan mutu pendidikan. Adapun kesamaannya meneliti mengenai guru pengabdian.<sup>19</sup>

3. Penelitian Edy sutrisno, Mahasiswa Program Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2011. yang berjudul “Pengembangan Kurikulum Pesantren (studi di Pondok Pesantren An-Nur Bululawang Malang)”. Hasil penelitiannya yaitu: (1). Digambarkan bahwa kurikulum pesantren terus mengalami pengembangan. Meskipun dalam temuannya terjadi berbagai dialektika dalam proses perjalanan pengembangan kurikulum disana. Model pendidikan yang diterapkan di pesantren ini dalam sejarahnya

---

<sup>19</sup> Sureni, “Pengembangan Sumber Daya Guru Melalui Program Pengabdian Pre dan Pasca SMA Bina Insan Mandiri (BIMA) di Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron”, *Tesis*, Program Pascasarjana IAIN Kediri

mengambil dua seting model pendidikan keagamaan, yaitu keagamaan dan umum. Pendidikan keagamaan yang dimaksudnya terfokus pada pendidikan yang bermuatan dengan mata pelajaran agama dengan mengandalkan kitab-kitab kuning. Sedangkan pendidikan umum hanya mengajarkan mata pelajaran umum selain yang berbau agama. Namun dalam perjalanannya dua model pendidikan ini mulai dilebur menjadi satu. Pemisahan waktu yang sebelumnya sudah lama dilakukan membuat kurikulum di pesantren ini berjalan lambat. Sampai akhir tahun 2008, peleburan dan penyatuan dua model pendidikan mulai digabungkan dan dirumuskan dalam kurikulum. (2). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik pengamatan, wawancara dan dokumentasi.<sup>20</sup>

## H. Metode Penelitian

### 1. Pemilihan Objek Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian pendidikan dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.<sup>21</sup>

Pada dasarnya metode penelitian merupakan suatu metode ilmiah yang diartikan suatu cara yang dirancang serta diarahkan guna memecahkan suatu masalah yang dihadapi, yang dilakukan secara ilmiah, sistematis dan logis dengan menempuh suatu langkah-langkah tertentu.<sup>22</sup>

Metode penelitian kualitatif sering disebut juga dengan metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*), disebut juga sebagai metode ethnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk bidang antropologi budaya, disebut sebagai metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

---

<sup>20</sup> Edy sutrisno, "Pengembangan Kurikulum Pesantren studi di Pondok Pesantren An-Nur Bululawang Malang", *Tesis*, Program Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2011.

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015, hlm. 6.

<sup>22</sup> Nazar Bakri, *Praktis dan Metodologi Pendidikan*, Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya, 1994, Cet-1, hlm. 5.

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif dengan mempergunakan metode kualitatif tematik yang mana menggunakan Analisis tematik adalah metode untuk menganalisis data kualitatif yang melibatkan pembacaan melalui sekumpulan data dan mencari pola makna data untuk menemukan tema. Ini adalah proses reflektivitas aktif di mana pengalaman subjektif peneliti berada di pusat pemahaman data. Analisis tematik adalah tipikal dalam penelitian kualitatif. Ini menekankan mengidentifikasi, menganalisis, dan menafsirkan pola data kualitatif.

Dengan analisis ini, Anda dapat melihat data kualitatif dengan cara tertentu. Biasanya digunakan untuk menggambarkan sekelompok teks, seperti wawancara atau satu set transkrip. Peneliti mengamati data dengan cermat untuk menemukan tema umum: ide, topik, atau cara yang berulang untuk meletakkan sesuatu.

## 2. Data dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang menunjuk pada asal data diperoleh. Sumber data dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dapat berupa person, paper dan place.<sup>23</sup> Data adalah fakta yang dapat dikumpulkan, dianalisis dan dipakai untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan dasar untuk membuat keputusan. Data yang diklasifikasikan, diolah, dan siap digunakan untuk menemukan informasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jenis kualitatif yang merupakan data yang dilukiskan dalam bentuk narasi:

- a. *Person*, yaitu sumber data yang diperoleh melalui wawancara berupa jawaban lisan. Adapun sumber data person dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, wali kelas, guru atau pendidik, peserta didik dan orang tua.
- b. *Paper*, yaitu sumber data yang diperoleh dari dokumen yakni meliputi SK (Surat Keputusan), pedoman dan dokumen perencanaan program pendidikan, laporan pelaksanaan program dan data guru.
- c. *Place*, yaitu sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan tempat kegiatan belajar mengajar berlangsung. Adapun sumber data place pada penelitian ini adalah di MTs. Al Amanah Al Gontory.

Adapun jenis data dalam evaluasi ini yaitu :

- a. *Data Primer*

---

<sup>23</sup> Suharsismi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003 hlm.

Data primer Data ini didapatkan dari hasil wawancara langsung dengan mewawancarai Bapak Direktur Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Al-Ustdzh. Jazuli Fadhil, S.Pd.I, M.M, peneliti juga mewawancarai Bapak Kepala Sekolah MTs. Al-Amanah Al-Gontory Al-Ustadz. Muhammad Kusnadi, S.Pd.I, M.M, dan juga ustadzah senior di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory yang bernama Al-Ustadzah. Indi Cahya Anggraeni, M.Pd.

b. *Data Sekunder*

Pada data ini peneliti mendapatkan beberapa file pesantren seperti profil pesantren, sejarah pesantren, nilai siswa dan lain lain. Selain itu peneliti juga mendapatkan beberapa foto kegiatan yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

### 3. Teknik Input dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebuah penelitian sehingga data yang diperoleh benar-benar sesuai dengan judul yang ditentukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiono bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), wawancara (interview), angket (kuesioner), dokumentasi dan gabungan dari keempatnya.<sup>24</sup> Berdasarkan hal tersebut di atas, agar hasil yang diperoleh dalam penelitian ini benar-benar data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, maka teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara mendalam (*indepth interview*)

wawancara yang sering juga disebut dengan interview atau kuesioner lisan adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh wawancara untuk memperoleh informasi dan pewawancara.<sup>25</sup> wawancara juga proses tanya jawab lisan, dimana duan orang atau lebih berhadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengar dengan telinga sendiri dari suaranya.<sup>26</sup>

wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan responden dalam penelitian ini dilakukan di ruangan yang telah ditentukan dan pada jam sesuai dengan perjanjian antara peneliti dan responden. Adapun wawancara dari segi pelaksanaannya dibedakan sebagai berikut:

---

<sup>24</sup> S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito, 2003, hlm. 55.

<sup>25</sup> Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV Alfabeta, 2005, hlm. 62-63.

<sup>26</sup> Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis unuk Peneltian Pemula*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004, hlm.88.

- 1) Wawancara bebas, dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.
- 2) Wawancara terpimpin yaitu wawancara yang dilakukan dimana pewawancara membawa sederetan pertanyaan secara lengkap dan terperinci.
- 3) Wawancara bebas terpimpin, yaitu kombinasi antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin.<sup>27</sup>

#### b. Observasi Partisipan

Observasi partisipan digunakan untuk melengkapi dan menguji hasil wawancara yang diberikan informan yang mungkin belum menyeluruh atau belum mampu menggambarkan secara rinci situasi atau melenceng. Teknik observasi digunakan untuk mengamati kejadian atau peristiwa yang terjadi.<sup>28</sup>

observasi dilakukan dengan alasan; pertama, pengamatan didasarkan atas pengalaman secara langsung. Kedua, pengamatan memungkinkan peneliti dapat melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya. Ketiga, pengamatan digunakan untuk mengecek keabsahan data. Keempat, teknik pengamatan memungkinkan peneliti mampu memahami situasituasi yang rumit. Kelima, dalam kasus-kasus tertentu dimana penggunaan komunikasi lainnya tidak memungkinkan, maka pengamatan dapat menjadi alat yang sangat bermanfaat.<sup>29</sup>

- 1) Letak geografis serta keadaan pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory.
- 2) Berbagai bentuk kegiatan yang berkaitan dengan upaya peningkatan mutu pembelajaran di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

#### c. Dokumentasi

Disamping metode observasi partisipan dan metode wawancara, peneliti juga menggunakan metode dokumentasi. Data dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari observasi partisipan dan wawancara.

Adapun yang dimaksud dengan dokumen menurut Bogdan dan Biklen sebagaimana dikutip Rulam Ahmadi disini adalah

---

<sup>27</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, hlm. 132.

<sup>28</sup> Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, hlm. 66.

<sup>29</sup> Lincoln dan Guba, *Naturalistic Inquiry*, New Delhi: Sage Publication, 1995, hlm.

mengacu pada material (bahan) seperti fotografi, video, film, memo, surat, diari, rekaman kasus klinis, dan sejenisnya yang dapat digunakan sebagai informasi suplemen sebagai bagian dari kajian kasus yang sumber data utamanya adalah observasi partisipan, dan wawancara. Dokumen dapat pula berupa usulan, kode etik, buku tahunan, selebaran berita, surat pembaca (disurat kabar, majalah) dan karangan dari surat kabar.

Diantara dokumen-dokumen yang akan dianalisis dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Profil sejarah berdirinya dan perkembangan pondok pesantren Modern Nurul Iman.
- 2) Daftar guru (termasuk jumlah, latar belakang pendidikan guru)
- 3) Dan data-data lain yang terkait dengan fokus penelitian.

Pada penelitian ini, analisis data dilaksanakan setelah data di lapangan berhasil dikumpulkan dan diorganisasikan dengan baik. Hal ini dilakukan setelah peneliti mendapatkan verbatim hasil wawancara dan pengorganisasian data lebih mudah untuk dilakukan dan dipahami. Analisis dilakukan dengan mencatat kronologis peristiwa yang penting dan relevan serta insiden kritis berdasarkan urutan kejadian serta menjelaskan proses yang terjadi selama wawancara berlangsung dan juga isu-isu pada wawancara yang penting dan sejalan serta relevan dalam penelitian.

#### 4. Pengecekan Keabsahan Data

Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis, dan ilmiah.<sup>30</sup> Analisis data untuk penelitian kualitatif dimulai sudah sejak di lapangan.<sup>31</sup> Data-data yang dianalisis melalui beberapa tahapan-tahapan sebagaimana yang dikemukakan Miles dan Huberman bahwa aktivitas dalam analisa data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing / verification*.<sup>32</sup>

##### a. Reduksi data (*data reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan

---

<sup>30</sup> Imam Suprayogo dan Thobroni, *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003, hlm. 191.

<sup>31</sup> M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2011, hlm. 274.

<sup>32</sup> Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV Alfabeta, 2005, hlm. 91

polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti bila diperlukan. Dalam proses reduksi data pada penelitian ini adalah memilih dan memilah data-data yang dianggap pokok, penunjang, dan tidak penting. Untuk data-data yang tidak penting maka harus dibuang dan disisihkan dari data yang dianggap bermutu.

Data wawancara yang menyangkut implementasi manajemen sumberdaya manusiadikatikan dengan data observasi dan dokumentasi yang semakna.Relevansi data terhadap fokus tersebut, disederhanakan sebaik-baik mungkin, begitu juga untuk data-data yang lainnya. Data tersebut dikelompokkan dan disusun secara sistematis menyangkut dimensi permasalahan yang akan dicari jawabannya.

b. Penyajian data (*data display*)

Setelah melakukan reduksi data, tahap berikutnya adalah tahap penyajian data.Miles dan Huberman mengemukakan bahwa yang dimaksud penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.<sup>33</sup> Yang paling penting dalam langkah penyajian data ini adalah dengan teks naratif, yaitu teks yang ditulis singkat, padat, dan jelas tidak bertele-tele.

Hasil reduksi data dari berbagai komponen permasalahan penelitian yang diangkat, maka disimpulkan dalam bentuk tulisan yang menggambarkan langkah-langkah proses kegiatan upaya guru pengabdian dalam meningkatkan mutu pembelajaran,serta dengan upaya pembinaan dan pendekatan-pendekatan yang dilakukan dan berakhir pada ringkasan teks terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi guru pengabdian Al-Amanah Al-gontory dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

c. Kesimpulan / verifikasi data (*conclusion verification*)

Langkah berikutnya adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi data, tentu data yang diharapkan adalah data yang valid dan berkualitas, sehingga hasil penelitian yang dilakukan itu berkualitas tinggi dan baik.

pemikian, kesimpulan dari verifikasi data yang ada akan menjawab rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya, atau mungkin juga tidak. Hal ini dikarenakan, bahwa penelitian kualitatif lebih bersifat dinamis tidak statis.

---

<sup>33</sup> Imam Suprayogo dan Thobroni, *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, hlm.194.

## 5. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dijalankan dengan proses bertahap yakni dimulai dari tahapan persiapan, pelaksanaan riset yang diteruskan dengan observasi. Secara garis besar penelitian ini direncanakan terlaksana kurang lebih sepanjang 7 bulan, dimulai dari bulan Agustus 2022, adapun tahapan yang akan dilaksanakan seperti dibawah ini:

### Tahapan Kegiatan Penyusunan Tesis

No	Kegiatan	waktu pelaksanaan						
		Maret 2022	Sep-22	Oktober 2022	Nov-22	Desember 2022	Januari 2023	Februari 2023
1	Pengajuan judul tesis	X						
2	Ujian Proposal Penelitian		X					
3	Penunjukan Pembimbing		X					
4	Penulisan Bab I dan Bab II			X				
5	Penulisan Bab III				X			
6	Pembuatan Instrumenn Penelitian				X			
7	Uji Coba Instrumen Penelitian				X			
8	Pelaporan Hasil Uji Coba Instrumen				X			
9	Ujian Progres I				X			
10	Penelitian					X		
11	Pengolah Data Hasil Penelitian					X		
12	Penulisan Bab IV dan V						X	
13	Ujian Prores II						X	
14	Perbaikan Hasil Ujian Prores II						X	
15	Penggandaan Tesis							X
16	Ujian Sidang Tesis							X
17	Perbaikan Hasil Ujian Sidang							

Tabel 1. 1 Tahapan Kegiatan Penyusunan Tesis

## **6. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan tesis merupakan gambaran atau kerangka tesis yang akan di buat setelah penelitian dilakukan. Bertujuan untuk mengetahui secara menyeluruh pada tiap pembahasan bab yang ada dalam tesis. Adapun sistematika pembahasan pada tiap bab sebagai berikut :

### **BAB I : Pendahuluan**

Pada Bab ini berisikan latar belakang masalah, Identifikasi Masalah, Pembatasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II: Kajian Teori**

Pada Bab ini, peneliti akan menjelaskan dan menguraikan kajian teori yang di gunakan dalam penelitian ini. Yaitu yang berkaitan dengan efektivitas guru pengabdian dalam meningkatkan mutu pembelajaran di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

### **BAB III:**

Pada Bab ini, peneliti akan menguraikan mengenai Kualitas Proses Belajar Mengajar (KBM) serta Sarana dan Prasana dalam meningkatkan mutu pembelajaran di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

### **BAB IV: Deskripsi Data**

Pada Bab ini, Meliputi wawancara, observasi, dokumentasi serta fakta fakta yang berkaitan dengan efektivitas guru pengabdian dalam meningkatkan mutu pembelajaran di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

### **BAB V: Penutup**

Pada Bab ini, memuat kesimpulan data hasil penelitian dan saran.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

# **EFEKTIFITAS GURU PENGABDIAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN**

## **A. Efektifitas Guru Pengabdian**

### **1. Hakikat Efektivitas Guru**

#### **a. Efektivitas**

Efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti berhasil, berguna.<sup>1</sup> Menurut Ensiklopedi Nasional Indonesia, efektivitas berarti menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan, hasil yang semakin mendekati sasaran berarti tinggi efektivitasnya.<sup>2</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah sesuatu yang menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan. Suatu usaha dapat dikatakan efektif apabila usaha itu mencapai tujuan secara ideal. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditentukan. Hasil yang mendekati sasaran berarti tinggi tingkat efektivitasnya. Sebaliknya, hasil yang jauh dari sasaran maka kurang efektivitasnya. Penggunaan efektivitas sering disandingkan dengan efisiensi. Keduanya merupakan dua kata yang

---

<sup>1</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989, hlm. 219.

<sup>2</sup> Tim Penyusun, *Ensiklopedi Nasional Indonesia*, Jilid 5, Jakarta: Cipta Adi Pusaka, 1989, hlm. 12.

merujuk pada teori manajemen. Dalam konsep manajemen sekolah, E. Mulyasa memberikan definisi efektivitas sebagai situasi adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju.<sup>3</sup> Efektifitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semangkin mendekati sasaran, berarti mangkin tinggi efektifitasnya, Kegiatan dilakukan secara efektif di mana dalam proses pelaksanaannya senantiasa menampakkan keterkaitan antara harapan yang kita inginkan dengan hasil yang dicapai.

Efektifitas juga merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegitan yang dijalankannya. Efektifitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan.

Efektifitas merupakan hubungan anantara *output* dengan tujuan, semangkin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semangkin efektif organisasi, program atau kegiatan. Efektifitas berfokus pada *outcome* (hasil). Suatu organisasi, program atau kegiatan dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan.<sup>4</sup>

Sehubungan dengan hal tersebut, maka efektivitas terkait hubungan antara hasil yang diharapkan (*outcome*) dengan hasil yang sesungguhnya dicapai (*output*). *Output* yang dihasilkan organisasi sektor publik lebih banyak bersifat output tidak terwujud (*intangibile*) yang tidak mudah untuk dikualifikasi, maka pengukuran efektivitas tersebut adalah karena pencapaian hasil (*outcome*) sering tidak dapat diketahui dalam jangka pendek, akan tetapi jangka panjang setelah program atau kegiatan berakhir, sehingga ukuran efektifitas biasanya dinyatakan secara kualitatif dalam bentuk pernyataan saja.

Efektifitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaiin tujuan atau target kebijakan. Kebijakan oprasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan.

Pada dasarnya semua tindakan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu tindakan yang dilakukan selalu

---

<sup>3</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007, hlm. 34.

<sup>4</sup> Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015, hlm.

memiliki tujuan. Oleh karena itu sangat penting untuk melihat efektivitasnya, yaitu sejauh mana pelaksanaan kebijakan itu mencapai tujuan atau dengan kata lain pelaksanaan kebijakan itu mampu mendukung tercapainya tujuan dari diadakannya. Dari paparan diatas, peneliti dapat memberikan pandangan bahwa efektivitas adalah tercapainya tujuan dari suatu kegiatan atau program yang telah ditetapkan secara baik, optimal dan tepat sasaran.

seorang guru yang terlatih harus disiapkan dengan empat bidang kompetensi agar ia menjadi guru yang efektif. Dengan kata lain, guru yang efektif harus memiliki kemampuan diantaranya yaitu:<sup>5</sup>

- 1) Menguasai pengetahuan teoritis tentang belajar dan tingkah laku manusia.
- 2) Menunjukkan sikap yang mendukung proses belajar mengajar dan hubungan antar manusia yang tidak direayasa.
- 3) Menguasai pengetahuan dalam matapelajaran yang akan diajarkan.
- 4) Memiliki kemampuan keterampilan teknis tentang pembelajaran yang mempermudah siswa untuk belajar.

Guru efektif memiliki kualitas kemampuan dan sikap yang sanggup memberikan yang terbaik bagi siswa dan menyenangkan siswa dalam proses pembelajarannya. Guru yang efektif (effective teacher) adalah yang dapat menunaikan tugas dan fungsinya secara professional.<sup>6</sup> Untuk dapat melakukan tugas secara professional, diperlukan berbagai persyaratan seperti: kompetensi akademik, kompetensi metodologis, kematangan pribadi, sikap penuh dedikasi, kesejahteraan yang memadai, pengembangan karir, budaya kerja, dan suasanakerja yang kondusif.

#### b. Guru Pengabdian

Dalam literatur kependidikan Islam, seorang guru disebut sebagai *ustadz*, *mua'allimin*, *murabby*, *mursyid*, *mudarris* dan *mu'addib*.<sup>7</sup> kata *ustadz* mengandung makna bahwa seorang guru dituntut untuk berkomitmen terhadap profesionalisme dalam mengemban tugasnya. Kata *Mu'allim* mengandung makna bahwa seorang guru dituntut untuk mampu menjelaskan hakikat ilmu

---

<sup>5</sup> Paul Suparno, *Guru Demokrasi di Era Reformasi Pendidikan*, Jakarta: Grasindo 2004, hlm. 44.

<sup>6</sup> Marno, *Strategi & Metode Pengajaran: Menciptakan Keterampilan Mengajar yang Efektif dan Edukatif*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2009, hlm. 28.

<sup>7</sup> Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, Yogyakarta: PSAPM, 2004, hlm. 209.

pengetahuan yang diajarkannya serta menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya, dan berusaha membangkitkan siswa untuk mengamalkannya.

Sedangkan *murabby* mengandung arti tugas guru adalah mendidik dan menyiapkan peserta didik agar mampu berkreasi, sekaligus mengatur dan memelihara untuk tidak menimbulkan malapetaka bagi sekitarnya. Mursyid berusaha menularkan penghayatan akhlak atau kepribadiannya kepada peserta didik. Mudarris merupakan seseorang yang berusaha mencerdaskan peserta didiknya menghilangkan ketidaktahuan serta melatih keterampilannya mereka sesuai dengan minat dan kemampuannya. Mu'addib berarti guru yang beradab sekaligus memiliki peran dan fungsi untuk membangun peradaban yang berkualitas di masa depan.<sup>8</sup>

Ngabdi merupakan sebuah proses manajemen sumberdaya manusia yang melibatkan perekrutan, pelatihan, penempatan, kompensasi dan masa berhenti atau habisnya masa pengabdian. Hal yang unik dari mengabdi adalah durasi waktu bekerja yang tidak pasti kadang ada yang beberapa tahun saja bahkan sampai bertahan dengan waktu yang lama. Dedikasi dari para murid yang mengabdi tentu juga jadi faktor unik berikutnya. Meskipun ukuran mereka bukan materi tapi mereka sangat ingin untuk menyumbangkan seluruh tenaganya dalam memajukan pesantren mereka. Ketika mengabdi itu mereka diajari untuk membantu guru mereka mengurus pondok pesantren yang didalamnya banyak sektor, seperti wirausaha, properti, pendidikan, dan lainnya.

Secara detail, sistem mengabdi yang ada pada Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dapat dijabarkan dan dibahas dalam beberapa tahapan. Pertama, Perekrutan merupakan hal yang perlu dilakukan pada tiap organisasi termasuk pondok pesantren. Perekrutan atau penarikan adalah proses pencarian pegawai yang mampu dan bersedia untuk bekerja pada organisasi yang dituju. Sumbernya terbagi menjadi internal dan eksternal. Internal berasal dari dalam organisasi itu sendiri, sedangkan eksternal berasal dari luar organisasi. Pada pondok pesantren semua pengabdian mayoritas berasal dari internal.<sup>9</sup> pengabdian dilakukan atas timbal balik santri kepada Kyai atas ilmu yang telah diberikan selama belajar di

---

<sup>8</sup> Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, hlm. 211.

<sup>9</sup> Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2017, hlm. 112.

pesantren (murid pada pondok pesantren). Oleh sebab itu, hal ini menjadi hal unik tersendiri dari sisi ngabdi.

Kedua, Pelatihan merupakan hal pokok yang harus dilakukan organisasi untuk memberikan bekal pada karyawannya sebelum bekerja. Pelatihan diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas saat ini dan dimasa yang akan datang. Pelatihan harus mempertimbangkan kebutuhan, tujuan, program, bentuk, evaluasi, dan modifikasinya.<sup>10</sup> Kemudian, Haromain menjelaskan pelatihan dilakukan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab tiap-tiap unit yang ada dalam pondok pesantren.<sup>11</sup> Kemudian, training harus mempertimbangkan konteks pelaksanaan, figur yang akan mengikuti *training*, dan materi seperti apa yang harus diberikan saat *training*.

Ketiga, Penempatan berpotensi besar terhadap kinerja karyawan karena berpengaruh dengan motivasi dalam bekerja. Sebelum penempatan ada pengangkatan, pengangkatan umumnya menggunakan sistem merit, yakni mengangkat karyawan berdasarkan kualitas, bakat, dan prestasi kerja.<sup>12</sup> Ruang lingkup pesantren biasanya didasarkan pada seberapa giat untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Penempatan karyawan yang tepat akan membawa keuntungan pada organisasi. penempatan santri saat ngabdi berdasarkan perintah sang Kiyai, dan umumnya para santri akan mengikuti titah tersebut dengan ikhlas.

Keempat, Kompensasi merupakan bentuk apresiasi organisasi pada karyawannya. kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima oleh pegawai sebagai wujud balas jasa atas kontribusinya. kompensasi mempunyai dua bentuk. Pertama dalam bentuk pembayaran langsung seperti gaji, lembur, dan bonus. Kedua, dalam bentuk tidak langsung contohnya liburan dan asuransi yang didapatkan. menjabarkan jika santri yang mengabdi tidak menerima upah, namun masih mendapatkan kompensasi dalam bentuk yang lain seperti ilmu yang bermanfaat dan keberkahan.<sup>13</sup>

### c. Pengertian Guru

---

<sup>10</sup> Mukhibat, "Manajemen SDM dalam Pondok Pesantren. Forum Tarbiyah", Vol. 10, No.2, 2012, hlm.174-185.

<sup>11</sup> Haromain, "Manajemen Pengembangan SDM Pondok Pesantren", dalam *Jurnal Pendidikan Humaniora*, Vol. 1, No. 2, 2013, hlm.136.

<sup>12</sup> Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, hlm. 148.

<sup>13</sup> Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, hlm. 151.

Guru dalam penyelenggaraan pendidikan pada hakikatnya adalah mereka yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab mendidik. Pendidik adalah orang dewasa yang membimbing anak agar bisa menuju ke arah kedewasaan. Pendidik merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dengan sasarannya adalah anak didik.

Guru dalam Bahasa Jawa adalah menunjuk pada seorang yang harus digugu dan ditiru oleh semua murid dan bahkan masyarakat. Harus digugu artinya segala sesuatu yang disampaikan olehnya senantiasa dipercaya dan diyakini sebagai kebenaran oleh semua murid. Sedangkan ditiru artinya seorang guru harus menjadi suri teladan (panutan) bagi semua muridnya. Secara tradisional guru adalah seorang yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan.

Guru sebagai pendidik dan pengajar anak, guru diibaratkan seperti ibu kedua yang mengajarkan berbagai macam hal yang baru dan sebagai fasilitator anak supaya dapat belajar dan mengembangkan potensi dasar dan kemampuannya secara optimal, hanya saja ruang lingkupnya guru berbeda, guru mendidik dan mengajar di sekolah negeri ataupun swasta.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencariannya, profesinya) mengajar.<sup>14</sup> guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.<sup>15</sup>

Dalam UU RI no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional menegaskan bahwa: Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.<sup>16</sup>

Menurut Zakiah Darajat guru adalah pendidik profesional karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggungjawabnya pendidikan yang terpikul di pundak para orang tua.<sup>17</sup> Mereka ini tatkala meyerahkan anaknya ke

---

<sup>14</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1993, hlm. 228.

<sup>15</sup>Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013, hlm. 9.

<sup>16</sup>Akhyak, *Profil Pendidikan Sukses*, Surabaya: Elkap, 2005, hlm. 1.

<sup>17</sup>Zakiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, hlm. 39.

sekolahan, sekaligus berarti pelimpahan sebagai tanggung jawab pendidikan anak kepada guru, hal itu menunjukkan pula bahwa orang tua tidak mungkin menyerahkan anaknya kepada sembarang sekolah karena tidak sembarang orang menjabat guru.

Kata profesi identik dengan kata keahlian. diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam *science* dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk di implementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat.<sup>18</sup>

kata profesi berarti bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu.<sup>19</sup> Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi sebagai profesi adalah sebagai berikut:

- 1) Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
- 2) Menemukan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
- 3) Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai.
- 4) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan.
- 5) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.
- 6) Memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- 7) Memiliki klien/objek layanan yang tetap, seperti guru dengan muridnya.
- 8) Diakui oleh masyarakat, karena memang jasanya perlu dimasyarakatkan.

Dari beberapa pengertian istilah profesi di atas, dapat disimpulkan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan yang memerlukan keterampilan khusus untuk melakukannya. Hal ini mengandung arti bahwa suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, akan tetapi memerlukan suatu persiapan melalui pendidikan dan pelatihan yang dikembangkan khusus untuk itu. Karena dua kata kunci dalam istilah profesi adalah pekerjaan dan keterampilan khusus, maka guru merupakan suatu profesi, artinya guru merupakan suatu jabatan

---

<sup>18</sup>Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Press, 2002, hlm. 16.

<sup>19</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional-Balai Pustaka, 2005, hlm. 789.

yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan.

Guru adalah sebuah profesi, sebagaimana profesi lainnya merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan. Suatu profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih atau dipersiapkan untuk itu. Sebagai sebuah profesi, guru bekerja berdasarkan payung hukum. Pada Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (pasal 1, butir 1), menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Walaupun guru sudah dianggap sebagai profesi dan bukan pekerjaan sampingan, tanggung jawab untuk mencerdaskan anak bangsa melalui pendidikan karakter menjadi tantangan tersendiri bagi guru. Memang tidak mudah. Aral atau rintangan di depan mata seolah menggiurkan hasrat untuk bersenang-senang. Sebab, dengan menjadi suatu profesi, guru sekarang lebih mendapatkan kehidupan yang lebih layak. Materi, penghasilan yang menjanjikan adalah tantangan kehidupan dikemudian hari.

Tugas kemanusiaan satu diantara tugas guru sisi ini tidak bisa guru abaikan Karena guru harus terlibat dengan kehidupan di masyarakat dengan interaksi sosial. Guru harus menanamkan nilai-nilai kemanusiaan kepada peserta didik di bidang kemasyarakatan merupakan tugas guru yang juga tidak kalah pentingnya. Pada bidang ini guru mempunyai tugas mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara Indonesia yang bermoral Pancasila. Maka tugas guru tidak hanya sebatas dinding sekolah tetapi juga sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat

profesi adalah suatu pekerjaan yang memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum.

Guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya. Dengan ditambahkan bahwa secara legal formal, guru adalah seseorang yang memperoleh surat keputusan (SK), baik dari pemerintah maupun pihak swasta untuk mengajar. Selanjutnya menurut Mc. Leod sebagaimana dikutip oleh Trianto bahwa guru

adalah *A person whose occupation is teaching others*, artinya ialah seseorang yang tugas utamanya adalah mengajar.<sup>20</sup>

guru atau pendidik juga merupakan orang dewasa mempunyai bertanggung jawab memberikan bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, namun melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah, khalifah di bumi sebagai makhluk sosial dan sebagai individu yang sanggup berdiri sendiri.

pengertian guru dapat dilihat dari dua sisi. Pertama secara sempit, guru adalah ia yang berkewajiban mewujudkan program kelas, yakni orang yang kerjanya mengajar dan memberikan pelajaran di kelas. Sedangkan secara luas diartikan guru adalah orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak dalam mencapai kedewasaan masing-masing.

Guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Hal di atas lebih ditegaskan lagi bahwa satu bidang pekerjaan tertentu bisa dikatakan memiliki ciri keprofesionalan, apabila dilaksanakan tidak secara amatiran; atau Pelakunya memiliki keterampilan teknis tentang bagaimana mengerjakan sesuatu, ia juga memiliki wawasan memadai mengapa ia mengerjakan tugas-tugasnya demikian.<sup>21</sup>

Uraian pendapat tentang guru di atas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang telah memperoleh surat keputusan (SK), untuk menggeluti profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya untuk mengajar dan mendidik siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah, yang tujuan utamanya untuk mencerdaskan bangsa dalam semua aspek.

#### d. Peran Guru

Seorang guru memegang peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan atau status. Apabila seseorang menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia telah menjalankan suatu

---

<sup>20</sup>Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000, hlm. 222.

<sup>21</sup>T. Raka Joni, *Pengukuran dan Penilaian Pendidikan*, Surabaya: Karya Anda, 2000, hlm. 23.

peran. Seperti halnya guru dan peserta didik, guru memiliki peranan yang sangat penting di dalam dunia pendidikan khususnya pada saat kegiatan belajar mengajar, karena pada dasarnya peserta didik memerlukan peran seorang guru untuk membantunya dalam proses perkembangan diri dan pengoptimalan bakat dan kemampuan yang dimilikinya.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam pembelajaran. Peserta didik memerlukan peran seorang guru untuk membantunya dalam proses perkembangan diri dan pengoptimalan bakat dan kemampuan yang dimiliki peserta didik. Tanpa adanya seorang guru, mustahil seorang peserta didik dapat mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Hal ini berdasar pada pemikiran manusia sebagai makhluk sosial yang selalu memerlukan bantuan orang lain untuk mencukupi semua kebutuhannya.

Peranan guru ini akan senantiasa menggambarkan pola tingkahlaku yang diharapkan dalam berbagai interaksi (yang terutama), sesama guru, maupun dengan staf yang lain. Dari berbagai kegiatan interaksi belajarmengajar, dapat dipandang sebagai sentral bagi peranannya. Sebab baik disadari atau tidak bahwa sebagian dari waktu dan perhatian guru banyak dicurahkan untuk menggarap proses belajar mengajar dan berinteraksi dengan siswanya.

Menurut Adams dan Dickey di dalam buku Oemar Hamalik mengemukakan bahwa peran guru meliputi:

1) Guru sebagai pengajar (*teacher as instructor*)

Guru bertugas memberikan pengajaran di dalam sekolah (kelas) yaitu menyampaikan pelajaran agar peserta didik memahami dengan baik semua pengetahuan yang telah disampaikan itu. Selain dari itu, guru juga berusaha agar terjadi perubahan pada diri peserta didik pada aspek sikap, keterampilan, kebiasaan, hubungan sosial, apresiasi dan sebagainya melalui pengajaran yang diberikannya secara sistematis dan terencana.

2) Guru sebagai pembimbing. (*teacher as counsellor*)

Guru berkewajiban memberikan bantuan kepada peserta didik agar mampu menemukan masalahnya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri, mengenal dirinya sendiri dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Peserta didik membutuhkan guru dalam hal mengatasi kesulitan-kesulitan pribadi, kesulitan pendidikan, kesulitan memilih pekerjaan, kesulitan dalam hubungan sosial, dan interpersonal. Karena itu setiap guru perlu memahami dengan baik tentang teknik bimbingan kelompok,

penyuluhan individual, teknik mengumpulkan keterangan, teknik evaluasi dan psikologi belajar.

3) Guru sebagai pemimpin (*teacher as leader*)

Guru berkewajiban mengadakan supervise atas kegiatan belajar murid, membuat rencana pengajaran bagi kelasnya, mengadakan manajemen belajar sebaik-baiknya, melakukan manajemen kelas, mengatur disiplin kelas secara demokratis.

4) Guru sebagai ilmuwan (*teacher as scientist*)

Guru dipandang sebagai orang yang paling berpengetahuan. Guru bukan saja berkewajiban untuk menyampaikan pengetahuan yang dimilikinya kepada peserta didik, tetapi juga berkewajiban mengembangkan pengetahuan dan terus menerus memupuk pengetahuan yang telah dimilikinya. Pengetahuan dan teknologi saat ini berkembang dengan pesat, guru harus mengikuti dan menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Banyak cara yang dapat dilakukan, misalnya belajar sendiri, mengadakan penelitian, mengikuti pelatihan, menulis buku, menulis karya ilmiah sehingga perannya sebagai ilmuwan terlaksana dengan baik.

5) Guru sebagai pribadi (*teacher as person*).

Sebagai pribadi setiap guru harus memiliki sifat-sifat yang disenangi oleh peserta didiknya, oleh orang tua dan masyarakat. Sifat-sifat itu sangat diperlukan agar dapat melaksanakan pengajaran secara efektif. Karena itu wajib bagi guru berusaha untuk memupuk sifat-sifat pribadinya sendiri dan mengembangkan sifat-sifat pribadi yang disenangi oleh orang lain. Guru wajib berusaha memupuk sifat-sifat pribadinya sendiri (*intern*) dan mengembangkan sifat-sifat pribadi yang disenangi oleh pihak luar (*ekstern*).<sup>22</sup>

Peranan guru itu ada beberapa pendapat yang dijelaskan sebagai berikut sebagai berikut:

- 1) Prey Ketz menggambarkan peranan guru sebagai komunikator, sahabat yang dapat memberikan nasihat-nasihat, motivator sebagai pemberi inspirasi dan dorongan, pembimbing dalam pengembangan sikap dan tingkahlaku serta nilai-nilai, orang yang mulai menguasai bahan yang diajarkan.
- 2) Havighurst menjelaskan bahwa peranan guru disekolah sebagai pegawai (*employee*) dalam hubungan kedinasan, sebagai bawahan (*subordinate*) terhadap atasannya, sebagai kolega dalam hubungannya dengan teman sejawat, sebagai mediator dalam

---

<sup>22</sup>Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001, hlm. 123

hubungannya dengan anak didik, sebagai pengatur disiplin, evaluator dan pengganti orang tua.

- 3) James W. Brown, mengemukakan bahwa tugas dan peranan guru anatara lain: menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencana dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan siswa.
- 4) Federasi dan organisasi Profesional Guru Sedunia, mengungkapkan bahwa peranan guru disekolah, tidak hanya sebagai transmiter dari ide tetapi juga berperan sebagai transformer katalisator dari nilai dan sikap.<sup>23</sup>

Jadi kesimpulan dari beberapa pendapat diatas adalah peran guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran saja kepada siswa. Namun guru juga harus memberikan bimbingan, latihan, bahkan teladan bagi anak didiknya. Guru juga harus bisa jadi motivator dan fasilitator bagi siswanya agar siswa dapat aktif dalam pembelajaran.

Dari beberapa pendapat di atas maka secara rinci peranan guru dalam kegiatan belajar mengajar, secara singkat dapat disebutkan sebagai berikut:

1) Informator

Sebagai pelaksana cara mengajar informative, laboratorium, studi lapangan dan sumber informasi kegiatan akademik maupun umum.

2) Organisator

Guru sebagai organisator, pengelola kegiatan akademik, silabus, *workshop*, jadwal pelajaran dan lain-lain. Komponen-komponen yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, semua diorganisasikan sedemikian rupa, sehingga dapat mencapai efektivitas dan efesiensi dalam belajar pada diri siswa.

3) Motivator

Peranan guru sebagai motivator ini penting artinya dalam rangka meningkatkan kegairahan dan pengembangan kegiatan belajara siswa. Guru harus dapat merangsang dan memberikan dorongan serta *reinforcement* untuk mendinamisasikan potensi siswa, menumbuhkan swadaya (aktivitas), sehingga akan terjadi dinamika di dalam proses belajar mengajar. Dalam semboyan pendidikan di Taman Siswa sudah lama dikenal dengan istilah “Ing Madya Mangun Karsa”. Peranan guru sebagai motivator ini sangat penting dalam interaksi belajar mengajar, karena

---

<sup>23</sup>Sardiman, *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Persada, 2011, hlm. 143.

menyangkut esensi pekerjaan mendidik yang membutuhkan kemahiran sosial, menyangkut *performance* dalam arti personalisasi dan sosialisasi diri.

4) Pengarah/ director

Jiwa kepemimpinan bagi guru dalam peranan ini lebih menonjol. Guru dalam hal ini harus dapat membimbing dan mengarahkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan tujuan yang dicitacitakan. Guru harus juga “handayani”

5) Inisiator

Guru dalam hal ini sebagai pencetus ide-ide itu merupakan ideide kreatif yang dapat dicontoh oleh anak didiknya. Jadi termasuk pula dalam lingkup semboyan “Ing Ngarso Sung Tulodo”

6) *Transmitter*

Dalam kegiatan belajar guru juga akan bertindak selaku penyebar kebijaksanaan pendidikan dan pengetahuan.

7) Fasilitator

Berperan sebagai fasilitator, guru dalam hal ini akan memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar mengajar, misalnya saja dengan menciptakan suasana kegiatan belajar yang sedemikian rupa, serasi dengan perkembangan siswa, sehingga interaksi belajar mengajar akan berlangsung secara efektif. Hal ini bergayut dalam semboyan “Tut Wuri Handayani”.

8) Mediator

Guru sebagai mediator dapat diartikan sebagai penengah dalam kegiatan belajar siswa. Misalnya menengahi atau memberikan jalan keluar kemacetan dalam kegiatan diskusi siswa. Mediator juga diartikan penyedia media. Bagaimana cara memakai dan mengorganisasikan penggunaan media.

9) Evaluator

Ada kecendrungan bahwa peran sebagai evaluator, guru mempunyai otoritas untuk menilai prestasi anak didik dalam bidang akademis maupun tingkah laku sosialnya, sehingga dapat menentukan bagaimana anak didiknya berhasil atau tidak. Tetapi kalau diamati secara agak mendalam evaluasi-evaluasi yang dilakukan guru itu hanya sering merupakan evaluasi ekstrinsik. Evaluasi yang dimaksud adalah evaluasi yang mencakup pula evaluasi *intrinsic*. Untuk ini guru harus hati-hati dalam menjatuhkan nilai atau kriteria keberhasilan. Dalam hal ini tidak cukup hanya dilihat dari bias atau tidaknya mengerjakan mata pelajaran yang diujikan, tetapi masih ada perlu pertimbangan-

pertimbangan yang sangat uniks dan kompleks, terutama yang menyangkut perilaku dan *values* yang ada pada masing-masing mata pelajaran.<sup>24</sup>

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa guru merupakan seorang pemimpin yang mempunyai peran dan fungsi teramat besar dalam mempengaruhi prestasi belajar anak didik. Oleh karena itu diperlukan pemikiran kreatif dan inovatif dari guru agar dapat mewujudkan perang dan fungsinya itu secara efektif.

Setiap guru pasti memiliki tugas untuk mengembangkan sebuah materi pembelajaran. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 Pasal 20, diisyaratkan bahwa guru diharapkan mengembangkan materi pembelajaran, yang kemudian dipertegas melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses, yang antara lain mengatur tentang perencanaan proses pembelajaran yang mensyaratkan bagi pendidik pada satuan pendidikan untuk mengembangkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Salah satu elemen dalam RPP adalah sumber belajar. Dengan demikian, guru diharapkan untuk mengembangkan bahan ajar sebagai salah satu sumber belajar.

Disimpulkan bahwa peran guru adalah membantu siswa dalam proses perkembangan diri dan juga pengoptimalan bakat dan kemampuan yang dimilikinya selain itu guru berperan penting dalam pengelolaan kelas, salah satunya guru berperan sebagai fasilitator yang memfasilitasi siswa dalam belajar agar kegiatan pembelajaran dapat tercapai. Guru juga diharapkan mampu untuk mengembangkan RPP, salah satu elemen penting dalam RPP adalah sumber belajar, dengan demikian seorang guru diwajibkan untuk dapat mengembangkan bahan ajar sebagai salah satu sumber belajar. Seorang guru juga harus menjadi suri tauladan yang baik bagi siswanya, memberikan dorongan untuk belajar dan bisa membangkitkan minat belajar siswanya

#### e. Guru Ideal

Menurut Salman Rusydie guru yang ideal adalah guru yang multi talenta yaitu memiliki berbagai kemampuan sebagai berikut:

- 1) kemampuan manjerial,
- 2) kemampuan sebagai *competitor*.
- 3) kemampuan sebagai hakim,
- 4) kemampuan sebagai pelatih,
- 5) kemampuan sebagai orang tua,

---

<sup>24</sup>Sardiman, *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*, hlm. 144.

- 6) kemampuan sebagai motivator,
- 7) kemampuan sebagai desainer,
- 8) kemampuan sebagai saudara,
- 9) kemampuan sebagai peneliti dan
- 10) kemampuan sebagai teman.<sup>25</sup>

Munif Chotib berpendapat bahwa guru ideal adalah guru yang fokus kepada kondisi peserta didik. Gurunya manusia senantiasa memandang setiap peserta didiknya adalah juara, mengajar dengan hati, mengartikan kemampuan peserta didik dalam arti yang luas dan menjadi sosok yang menyenangkan bagi siswanya.<sup>26</sup> Sehingga guru harus mendapatkan sebanyak banyaknya tentang latar belakang peserta didik untuk mencari tau karakteristik dan gaya belajarnya kemudian guru menyesuaikan dengan gaya belajarnya agar peserta didik, merasa cocok dengan pola belajar yang diterapkan didalam kelas, hal itu yang membuat peserta didik merasa senang dan gembira di dalam belajar.

Dapat disimpulkan bahwa guru ideal ialah yang menguasai ilmunya dengan baik, mampu menjelaskan dengan baik apa yang diajarkan. Disukai oleh peserta didiknya karna cara mengajarnya enak didengardan mudah dipahami. Guru ideal juga menjadi dambaan peserta didik, sosoknya mampu untuk menjadi panutan dan selalu membarikan contoh keteladanan. Ilmunya mengalir seperti mata air yang tak pernah habis. Semakin diambil akan semakin jernih airnya, mengalir bening dan menghilangkan rasa dahaga bagi siapa saja yang meminumnya.

konsep guru ideal adalah gambaran seorang guru yang diharapkan oleh peserta didik. Seorang guru harus bisa menjadi ideal bagi peserta didiknya dengan memenuhi beberapa kriteria sebagai seorang guru agar dapat dijadikan suri tauladan bagi peserta didik dan juga memperoleh ilmu bermanfaat dari guru ideal mereka. Untuk menjadi guru yang ideal secara umum haruslah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Syarat utama untuk menjadi seorang guru ialah:

- 1) Guru harus berijazah,
- 2) Guru harus sehat rohani dan jasmani,
- 3) Guru harus bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa dan berkelakuan baik,

---

<sup>25</sup>Salman Rusydie, *Kembangkan Dirimu Jadi Guru Multitalenta*, Jogjakarta: Diva Press, 2012, hlm.165.

<sup>26</sup>Munif Chotib, *Gurunya Manusia; Menjadikan Semua Anak Istimewa dan Semua Anak Juara*, Bandung: PT. Mizan Kaifa, 2016, hlm. 18.

- 4) Guru haruslah orang yang bertanggung jawab,
- 5) Guru di Indonesia harus berjiwa nasional.<sup>27</sup>

Adapun konsep guru ideal Menurut UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen:<sup>28</sup>

- 1) Kualifikasi Akademik sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat sebagaimana dijelaskan dalam Permendiknas No. 16 tahun 2007 yang telah menetapkan, bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimum diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S-1).
- 2) Kompetensi Guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi yaitu:
  - a) kompetensi Pedagogik, adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.
  - b) Kompetensi Kepribadian, adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.
  - c) Kompetensi Sosial, adalah kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan juga masyarakat sekitar.
  - d) Kompetensi Professional, adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.
- 3) Sertifikasi Guru, disebutkan dalam peraturan menteri pendidikan nasional nomor 18 tahun 2007 tentang sertifikasi guru pasal 1 ayat 1, sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dalam jabatan. Kemudian disebutkan dalam ayat 2, pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan dapat diikuti oleh guru yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (DIV), dan pada ayat 3 menyebutkan bahwa sertifikasi guru dalam jabatan diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional.
- 4) Sehat Jasmani dan Rohani, dalam penjelasannya yang dimaksud dengan sehat jasmani dan rohani disini adalah kondisi kesehatan fisik dan mental yang memungkinkan guru dapat melaksanakan

---

<sup>27</sup>Hamzah B.Uno, *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, hlm. 29.

<sup>28</sup>Undang-Undang Dasar Guru dan Dosen (UU RI NO. 14 Th 2005), Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm. 8.

tugas dengan baik. Kondisi kesehatan fisik dan mental tersebut tidak ditunjukkan kepada penyandang cacat.

- 5) Memiliki Kemampuan Untuk Mewujudkan Tujuan Pendidikan Nasional, kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sementara itu, kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnyapeserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab, sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 bab 2 pasal 4 dan 6.

Guru ideal adalah pendidik professional, sosok profesional ini, tentu saja harus didahului dengan rumusan kita tentang konsep profesionalisme itu sendiri. Kriteria normatif yang umumnya dituntut dari seorang guru sebagai suatu profesi. Ciri-ciri keprofesionalan itu, antara lain:

- 1) Masyarakat mengakui layanan yang diberikan atas dasar dimilikinya seperangkat ilmu dan keterampilan yang mendukung profesi itu.
- 2) Diperlukan adanya proses pendidikan tertentu sebelum seseorang dapat / mampu melaksanakan tugas profesi tersebut.
- 3) Dimilikinya mekanisme seleksi standar, sehingga hanya mereka yang kompeten boleh melakukan pekerjaan/profesi itu dan,
- 4) Dimilikinya organisasi profesi untuk melindungi kepentingan anggotanya serta meningkatkan layanan kepada masyarakat, termasuk adanya kode etik profesi sebagai landasan perilaku keprofesionalannya.<sup>29</sup>

Dari beberapa uraian kriteria profesi di atas menggambarkan, bahwa profesionalisme berpijak pada dua kriteria pokok, yakni merupakan panggilan hidup (dedikasi) dan keahlian, dengan demikian maka jelas, bahwa dalam hal ini profesi sangat mementingkan “dedikasi dan keahlian”. Setiap pekerjaan (tidak terkecuali guru) harus dilakukan secara professional, dalam arti harus dilakukan secara benar. Agar guru (pendidik) dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sebagai seorang guru (pendidik) mesti harus mempunyai sifat profesionalisme.

---

<sup>29</sup>E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, hlm. 8.

Sikap profesional tidak bisa bertahan dengan sendirinya tanpa dilakukan pengembangan dan penambahan dari segi keilmuan. Profesionalisme guru (pendidik) dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi. Guru yang efektif adalah guru yang menguasai kemampuannya sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan. Istilah kompetensi bukan barang baru. Guru yang kompeten yang oleh karena itu disebut guru profesional harus memiliki sepuluh kompetensi, antara lain:<sup>30</sup>

- 1) Memiliki kepribadian sebagai guru
- 2) Menguasai landasan pendidikan
- 3) Menguasai bahan pelajaran.
- 4) Menyusun program pengajaran.
- 5) Melaksanakan proses belajar mengajar.
- 6) Melaksanakan penilaian pendidikan.
- 7) Melaksanakan bimbingan.
- 8) Melaksanakan administrasi sekolah.
- 9) Menjalin kerja sama dan interaksi dengan guru sejawat dan masyarakat.
- 10) Melaksanakan penelitian.

pendidik yang profesional tidak saja *knowledge based*, tetapi lebih bersifat *competency based*, yang menekankan pada penguasaan secara optimal konsep keilmuan berdasarkan nilai-nilai etika dan moral. Bahkan pendidik mesti melaksanakan konsep *humanisme* religius. *Humanisme* religius adalah pengembangan individu dalam rangka menerapkan dan meraih tanggungjawab (*istikmal* atau *perfection*), sehingga ucapan, cara bersikap dan tingkah laku guru ditunjukkan agar peserta didik bisa menjadi *insan kamil* yakni sempurna dalam kaca mata peradaban manusia dan sempurna dalam standar agama.<sup>31</sup>

Dalam konteks pendidikan Islam sebagai pendukung perilaku profesional seorang guru (pendidik) hendaknya memiliki karakteristik berupa wibawa atau kewibawaan dan etika (*akhlakul karimah*). Dengan karakteristik yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan menjadi ciri dan sifat yang akan menyatu dalam seluruh totalitas kepribadiannya serta membawa dampak pada efektifitas proses pendidikan.

Guru selain merupakan faktor yang sangat dominan dan sangat penting dalam pendidikan, pada umumnya guru adalah sosok

---

<sup>30</sup>Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta: Hikayat, 2006, hlm. 82.

<sup>31</sup>Ahmad Barizi, *Holistik Pemikiran A.Malik Fajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hlm.188-189.

teladan yang ditiru. Kepribadian yang mantap bagi sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap peserta didiknya maupun masyarakatnya. Oleh sebab itu guru seyogyanya memiliki karakteristik perilaku dan kemampuan yang memadai dan dalam melaksanakan tugasnya secara baik sesuai dengan profesi yang dimilikinya, guru seyogyanya memiliki dan menguasai berbagai hal sebagai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, professional yang dimilikinya.

## 2. Dimensi-dimensi Kompetensi Guru

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.<sup>32</sup> Maka kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif.

E. Mulyasa mengutip pendapat Mc. Ahsan bahwa kompetensi: *“is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors”*.<sup>33</sup> Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilakuperilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Departemen Pendidikan Nasional merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup>Departemen Agama RI, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2007, hlm. 74.

<sup>33</sup>E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003, hlm. 38.

<sup>34</sup>Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, hlm. 230.

Kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru. Dengan demikian kompetensi guru merupakan penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Kemajuan teknologi, telah membawa dampak positif bagi kemajuan dunia pendidikan sekarang ini. Pendidikan menjadi sarana utama menyiapkan sumber daya manusia yang siap menyongsong perubahan. Masyarakat kita saat ini telah memasuki MEA yang menghajatkan penguasaan teknologi dan kepemilikan kompetensi sesuai dengan standar global. Maka sistem pendidikan harus menyiapkan perangkat-perangkat untuk meghadirkan generasi yang unggul agar dapat bersaing dengan sumberdaya dari luar negeri. Salah satu unsur pendidikan yang harus hadir untuk menyiapkan sumber daya manusia adalah guru. Berbagai upaya untuk meningkatkan mutu guru telah dilakukan baik secara internal maupun oleh lembaga terkait. Pemerintah dalam hal ini juga telah mendorong dengan berbagai kebijakan misalnya program sertifikasi, diklat dan memberikan kesempatan untuk guru melalui beasiswa untuk memperoleh kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi. Asumsinya, kalau kualitas guru meningkat maka sumber daya manusia akan meningkat. Sehingga, negara akan maju dan masyarakat lebih sejahtera.

Kompetensi guru berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 yang selanjutnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh 3 guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Guru harus mempunyai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keberhasilan pendidikan tidak lepas dari peran guru. Semakin kompeten seorang guru, maka pendidikan semakin baik. Guru memiliki wewenang untuk mengajar dan mendidik peserta didik. Untuk mengkondisikan lingkungan belajar dapat merubah perilaku peserta didik menjadi lebih baik secara efektif dan efisien, maka guru harus kompeten dibidangnya. Kompetensi merupakan syarat yang harus dimiliki guru agar dapat melaksanakan tugas dengan profesional sehingga mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien.

Jadi kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik peserta didiknya agar mempunyai kepribadian yang luhur dan keterampilan sebagaimana tujuan dari pendidikan. Oleh karena itu

kompetensi guru menjadi tuntutan dasar bagi seorang guru. Jabatan guru adalah suatu jabatan profesi, dimana harus bekerja secara profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar mampu melaksanakan tugasnya secara baik dalam melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah. Agar kualifikasi guru terpenuhi sebagai tenaga pendidik yang profesional maka pemerintah membuat peraturan terkait hal tersebut.

Kemudian Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat 1 kompetensi guru meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>35</sup>

#### a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi dapat dilihat dari segi kata-katanya atau etimologinya, dan juga secara istilah. Sebelum mengemukakan definisi kompetensi dari berbagai pakar, maka penulis menguraikan definisi kompetensi dari akar katanya. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (*competency*) adalah kemampuan atau kecakapan.<sup>36</sup>

Sangat banyak batasan kompetensi yang telah dijelaskan para pakar berbagai bidang ilmu. Salah satunya adalah bahwa Kompetensi dapat meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan itu dapat dipelajari dan dikembangkan. Dan manfaatnya secara kognitif, afektif, dan psikomotoris harus dapat dirasakan pemilikinya dalam beraktifitas untuk semua aspek hidup dan kehidupan. Kompleksitas pengertian kompetensi itu menunjukkan bahwa kompetensi tidak sekedar dimiliki secara kognitif, tetapi juga pemilikinya harus pula dapat mengaplikasikannya secara fungsional.

Broke and Stone yang dikutip E. Mulyasa mengemukakan bahwa, *descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful* (kompetensi merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti). Sementara Charles yang juga dikutip oleh E. Mulyasa mengemukakan bahwa: *competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai

---

<sup>35</sup>Dirjen Pendidikan Islam, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, Jakarta: DEPAG RI, 2007, hlm. 78.

<sup>36</sup>Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, hlm. 229.

tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan).<sup>37</sup> Selanjutnya kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks, yakni, pertama, sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati. Kedua, sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh.<sup>38</sup>

Selanjutnya menurut Asyrof dan Agus, “Kompetensi adalah gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan (be able to do) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang seyogyanya dapat ditampilkan atau ditunjukkan.<sup>39</sup> Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus dapat memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

Pedagogik berasal dari kata “*paid*” artinya anak dan “*agogos*” artinya membimbing. Jadi istilah pedagogik dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengajar anak. Istilah lainnya yaitu Paedagogia yang berarti pergaulan dengan anak. Pedagogik yang merupakan praktik pendidikan anak dan kemudian munculah istilah Pedagogik yang berarti ilmu mendidik anak.

Pendekatan pedagogik muaranya adalah membantu siswa melakukan kegiatan belajar. Ilmu pedagogik adalah ilmu yang membicarakan masalah atau persoalan-persoalan dalam pendidikan dan dalam kegiatan-kegiatan mendidik, antara lain seperti tujuan pendidikan, alat pendidikan, cara melaksanakan pendidikan, siswa, guru, dan sebagainya untuk mendidik anak. Jadi pedagogik adalah

---

<sup>37</sup>E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, hlm. 25.

<sup>38</sup>Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Kompetensi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 51-52.

<sup>39</sup>Asyrof Syafi'i dan Agus Purwowidodo, *Kompetensi Dasar Guru Profesional Dalam Mengembangkan Potensi Akademik*, Tulungagung: STAIN Press, 2008, hlm. 28.

ilmu tentang pendidikan anak yang ruang lingkupnya terbatas pada interaksi edukatif antara pendidik dengan siswa.<sup>40</sup>

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya. Penguasaan kompetensi pedagogik disertai dengan profesional akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didik.

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Departemen Pendidikan Nasional menyebut kompetensi ini dengan kompetensi pengelolaan pembelajaran.<sup>41</sup> Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian:

1) Kompetensi menyusun rencana pembelajaran:

Menurut Joni, kemampuan merencanakan program belajar mengajar mencakup kemampuan:

- a) Merencanakan pengorganisasian bahan-bahan pengajaran.
- b) Merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar.
- c) Merencanakan pengelolaan kelas.
- d) Merencanakan penggunaan media dan sumber pengajaran; dan
- e) Merencanakan penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.<sup>42</sup>

Departemen Pendidikan Nasional mengemukakan kompetensi penyusunan rencana pembelajaran meliputi:

- a) Mampu mendeskripsikan tujuan.
- b) Mampu memilih materi.
- c) Mampu mengorganisir materi.
- d) Mampu menentukan metode/strategi pembelajaran.
- e) Mampu menentukan sumber belajar/media/alat peraga pembelajaran.
- f) Mampu menyusun perangkat penilaian.
- g) mampu menentukan teknik penilaian dan

---

<sup>40</sup> Erni Suharni, "Studi tentang Kompetensi Pedagogik dan Profesional bagi Guru Geografi di SMA Negeri Kabupaten Pati", dalam *Jurnal Geografi*, 2014

<sup>41</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Grafindo, 2004, hlm. 9.

<sup>42</sup> T. Raka. Joni, *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru*, Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud, 1984, hlm. 12.

h) mampu mengalokasikan waktu.<sup>43</sup>

Berdasarkan uraian di atas, merencanakan program belajar mengajar merupakan proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung, yang mencakup: merumuskan tujuan, menguraikan deskripsi satuan bahasan, merancang kegiatan belajar mengajar, memilih berbagai media dan sumber belajar, dan merencanakan penilaian penguasaan tujuan.

## 2) Kompetensi melaksanakan proses pembelajaran

Melaksanakan proses belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan program yang telah disusun. Dalam kegiatan ini kemampuan yang di tuntut adalah keaktifan guru menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun. Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan belajar mengajar dicukupkan, apakah metodenya diubah, apakah kegiatan yang lalu perlu diulang, manakala siswa belum dapat mencapai tujuan-tujuan pembelajaran.

Pada tahap ini disamping pengetahuan teori belajar mengajar, pengetahuan tentang siswa, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik belajar, misalnya: prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, dan keterampilan menilai hasil belajar siswa. Yutmini mengemukakan, persyaratan kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar meliputi kemampuan:

- a) Menggunakan metode belajar, media pelajaran, dan bahan latihan yang sesuai dengan tujuan pelajaran.
- b) Mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan perlengkapan pengajaran,
- c) berkomunikasi dengan siswa.
- d) Mendemonstrasikan berbagai metode mengajar, dan
- e) Melaksanakan evaluasi proses belajar mengajar.<sup>44</sup>

Hal serupa dikemukakan oleh Harahap yang menyatakan, kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan program mengajar adalah mencakup kemampuan:

---

<sup>43</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*, hlm.9.

<sup>44</sup> Sri Yutmini, *Strategi Belajar Mengajar*, Surakarta: FKIP UNS, 1992, hlm. 13.

- a) Memotivasi siswa belajar sejak saat membuka sampai menutup pelajaran,
- b) Mengarahkan tujuan pengajaran,
- c) Menyajikan bahan pelajaran dengan metode yang relevan dengan tujuan pengajaran,
- d) Melakukan pemantapan belajar,
- e) Menggunakan alat-alat bantu pengajaran dengan baik dan benar,
- f) Melaksanakan layanan bimbingan penyuluhan,
- g) Memperbaiki program belajar mengajar, dan
- h) Melaksanakan hasil penilaian belajar.<sup>45</sup>

Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar menyangkut pengelolaan pembelajaran, dalam menyampaikan materi pelajaran harus dilakukan secara terencana dan sistematis, sehingga tujuan pengajaran dapat dikuasai oleh siswa secara efektif dan efisien. Kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar terlihat dalam mengidentifikasi karakteristik dan kemampuan awal siswa, kemudian mendiagnosis, menilai dan merespon setiap perubahan perilaku siswa. Depdiknas mengemukakan kompetensi melaksanakan proses belajar mengajar meliputi:

- a) Membuka pelajaran,
- b) Menyajikan materi,
- c) Menggunakan media dan metode,
- d) Menggunakan alat peraga,
- e) Menggunakan bahasa yang komunikatif,
- f) Memotivasi siswa,
- g) Mengorganisasi kegiatan,
- h) berinteraksi dengan siswa secara komunikatif,
- i) Menyimpulkan pelajaran,
- j) Memberikan umpan balik,
- k) Melaksanakan penilaian, dan
- l) Menggunakan waktu.<sup>46</sup>

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa melaksanakan proses belajar mengajar merupakan sesuatu kegiatan dimana berlangsung hubungan antara manusia, dengan tujuan membantu perkembangan dan menolong keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Pada dasarnya melaksanakan proses belajar

---

<sup>45</sup>Baharuddin Harahap, *Supervisi Pendidikan yang Dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik dan Pengawas Sekolah*, Jakarta: Damai Jaya, 1983, hlm. 32.

<sup>46</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*, hlm.9.

mengajar adalah menciptakan lingkungan dan suasana yang dapat menimbulkan perubahan struktur kognitif para siswa.

3) Kompetensi melaksanakan penilaian proses pembelajaran

Menurut Sutisna, “penilaian proses belajar mengajar dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan perencanaan kegiatan belajar mengajar yang telah disusun dan dilaksanakan. Penilaian diartikan sebagai proses yang menentukan betapa baik organisasi program atau kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai maksudmaksud yang telah ditetapkan.”<sup>47</sup>

Commite menjelaskan, evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari setiap upaya manusia, lebih lanjut dikatan bahwa:

*Evaluasi yang baik akan menyebarkan pemahaman dan perbaikan pendidikan, sedangkan evaluasi yang salah akan merugikan pendidikan. Tujuan utama melaksanakan evaluasi dalam proses belajar mengajar adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai tingkat pencapaian tujuan instruksional oleh siswa, sehingga tindak lanjut hasil belajar akan dapat diupayakan dan dilaksanakan.*<sup>48</sup>

Dengan demikian, melaksanakan penilaian proses belajar mengajar merupakan bagian tugas guru yang harus dilaksanakan setelah kegiatan pembelajaran berlangsung dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa mencapai tujuan pembelajaran, sehingga dapat diupayakan tindak lanjut hasil belajar siswa.

Departemen Pendidikan Nasional mengemukakan kompetensi penilaian belajar peserta didik meliputi:

- a) Mampu memilih soal berdasarkan tingkat kesukaran,
- b) Mampu memilih soal berdasarkan tingkat pembeda,
- c) Mampu memperbaiki soal yang tidak valid,
- d) Mampu memeriksa jawab,
- e) Mampu mengklasifikasi hasil-hasil penilaian,
- f) Mampu mengolah dan menganalisis hasil penilaian,
- g) Mampu membuat interpretasi kecenderungan hasil penilaian,
- h) Mampu menentukan korelasi soal berdasarkan hasil penilaian,
- i) Mampu mengidentifikasi tingkat variasi hasil penilaian,
- j) Mampu menyimpulkan dari hasil penilaian secara jelas dan logis,

---

<sup>47</sup> Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktis Profesional*, Bandung: Angkasa, 1993, hlm. 212.

<sup>48</sup> Wirawan, *Profesi dan Standar Evaluasi*, Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press, 2002, hlm. 22.

- k) Mampu menyusun program tindak lanjut hasil penilaian,
- l) Mengklasifikasi kemampuan siswa,
- m) Mampu mengidentifikasi kebutuhan tindak lanjut hasil penilaian,
- n) Mampu melaksanakan tindak lanjut,
- o) Mampu mengevaluasi hasil tindak lanjut, dan
- p) Mampu menganalisis hasil evaluasi program tindak lanjut hasil penilaian.<sup>49</sup>

Berdasarkan uraian di atas kompetensi pedagogik tercermin dari indikator kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.

#### b. Kompetensi Kepribadian

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan “ditiru” (di contoh sikap dan perilakunya).

Kepribadian adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan seseorang guru sebagai pengembang sumber daya manusia. Karena guru berperan sebagai pembimbing, pembantu, dan sekaligus anutan.

Menurut Zakiah Darajat dikatakan bahwa kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hara depan anak didik terutama bagi anak didik yang masih kecil dan mereka tengah mengalami kegoncangan jiwa.

Oleh karena itu, setiap calon guru dan guru profesional sangat diharapkan memahami bagaimana karakteristik kepribadian dirinya yang diperlukan sebagai panutan para peserta didiknya. Secara konstitusional, guru hendaknya berkepribadian Pancasila dan UUD 1945 yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa., di samping harus memiliki kualifikasi dan keahlian sebagai

---

<sup>49</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*, hlm.9.

tenaga pengajar seperti yang dipersyaratkan dalam-dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional.

Kepribadian guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik. Dalam kaitan ini, Zakiah Darajat dalam Syah menegaskan bahwa, *Kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah).*<sup>50</sup>

Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam menggeluti profesinya adalah meliputi fleksibilitas kognitif dan keterbukaan psikologis. Fleksibilitas kognitif atau keluwesan ranah cipta merupakan kemampuan berpikir yang diikuti dengan tindakan secara simultan dan memadai dalam situasi tertentu. Guru yang fleksibel pada umumnya ditandai dengan adanya keterbukaan berpikir dan beradaptasi. Selain itu, ia memiliki resistensi atau daya tahan terhadap ketertutupan ranah cipta yang prematur dalam pengamatan dan pengenalan. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.

kompetensi kepribadian ini sebagai kompetensi personal yaitu, kemampuan pribadi seorang guru yang diperlukan agar dapat menjadi guru yang baik. Kompetensi personal ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri, dan perwujudan diri.<sup>51</sup> Sedangkan kompetensi guru secara lebih khusus lagi adalah bersikap empati, terbuka, berwibawa, bertanggung jawab dan mampu menilai diri pribadi. kemampuan personal guru, mencakup:

- 1) Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya,
- 2) Pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru,

---

<sup>50</sup> Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, hlm. 225-226.

<sup>51</sup> Muhammad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Bandung: Yayasan Bhakti Winaya, 2003, hlm. 138.

3) Kepribadian, nilai, sikap hidup ditampilkan dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya<sup>52</sup>

kompetensi personal mengharuskan guru memiliki kepribadian yang mantap sehingga menjadi sumber inspirasi bagi subyek didik, dan patut diteladani oleh siswa. Berdasarkan uraian di atas, kompetensi kepribadian guru tercermin dari indikator sikap, dan keteladanan.<sup>53</sup>

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Pribadi guru adalah hal yang sangat penting. Seorang guru harus memiliki sikap yang mempribadi sehingga dapat dibedakan ia dengan guru yang lain. Memang, kepribadian menurut Zakiah Darajat disebut sebagai sesuatu yang abstrak, sukar dilihat secara nyata, hanya dapat diketahui lewat penampilan, tindakan, dan atau ucapan ketika menghadapi suatu persoalan, atau melalui atasannya saja.

Kepribadian mencakup semua unsur, baik fisik maupun psikis. Sehingga dapat diketahui bahwa setiap tindakan dan tingkah laku seseorang merupakan cerminan dari kepribadian seseorang, selama hal tersebut dilakukan dengan penuh kesadaran. Setiap perkataan, tindakan, dan tingkah laku positif akan meningkatkan citra diri dan kepribadian seseorang. Begitu naik kepribadian seseorang maka akan naik pula wibawa orang tersebut.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 ayat (3) butir b dikemukakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

#### c. Kompetensi Sosial

Kompetensi social yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat luas. Misalnya berkomunikasi lisan dan tulisan,

---

<sup>52</sup>Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2004, hlm. 63.

<sup>53</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993, hlm. 239.

menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.<sup>54</sup>

Guru yang efektif adalah guru yang mampu membawa siswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. kompetensi sosial adalah kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam kompetensi sosial ini termasuk keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial.<sup>55</sup> kompetensi sosial mengharuskan guru memiliki kemampuan komunikasi sosial baik dengan peserta didik, sesama guru, kepala madrasah, pegawai tata usaha, bahkan dengan anggota masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, kompetensi sosial guru tercermin melalui indikator (a) interaksi guru dengan siswa, (b) interaksi guru dengan kepala madrasah, (c) interaksi guru dengan rekan kerja, (d) interaksi guru dengan orang tua siswa, dan (e) interaksi guru dengan masyarakat.

Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam RPP tentang guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi:

- 1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat.
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan dan orang tua wali peserta didik.
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua dan wali peserta didik, masyarakat sekitar sekolah dan sekitar dimana pendidik itu tinggal, dan menggambarkan bahwa kemampuan sosial guru tampak ketika bergaul dan melakukan interaksi sebagai profesi maupun sebagai

---

<sup>54</sup> Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Cet-3, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1994, hlm. 180.

<sup>55</sup> Muhammad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, hlm. 138

masyarakat, dan kemampuan mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Sentuhan sosial menunjukkan seorang professional dalam melaksanakan tugasnya harus dilandasi nilai-nilai kemanusiaan, dan kesadaran akan dampak lingkungan hidup dari efek pekerjaannya, serta mempunyai ekonomi bagi kemaslahatan secara luas.

Kompetensi sosial menurut Slamet PH dalam Syaiful Sagala terdiri dari sub-kompetensi diantaranya:

- 1) Memahami dan menghargai perbedaan serta memiliki kemampuan mengelola konflik dan benturan.
- 2) Melaksanakan kerjasama secara harmonis.
- 3) Membangun kerja (*teamwork*) yang kompak, cerdas, dinamis dan lincah.
- 4) Melaksanakan komunikasi secara efektif dan menyenangkan.
- 5) Memiliki kemampuan memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap tugasnya.
- 6) Memiliki kemampuan mendudukan dirinya dalam system nilai yang berlaku dimasyarakat.
- 7) Melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola yang baik.<sup>56</sup>

Pada kompetensi sosial, masyarakat adalah perangkat perilaku yang merupakan dasar bagi pemahaman diri dengan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial secara objektif dan efisien. Ini merupakan penghargaan guru dimasyarakat, sehingga mereka mendapatkan kepuasan diri dan menghasilkan kerja yang nyata dan efisien, terutama dalam pendidikan nasional.

Kompetensi sosial mencakup perangkat perilaku yang menyangkut: Kemampuan interaktif yaitu kemampuan yang menunjang efektifitas interaksi dengan orang lain seperti ketrampilan, ekspresi diri, berbicara efektif, memahami pengaruh orang lain terhadap diri sendiri, menafsirkan motif orang lain, mencapai rasa aman bersama orang lain. Ketrampilan memecahkan masalah kehidupan seperti mengatur waktu, uang, kehidupan berkeluarga, memahami nilai kehidupan dan sebagainya. Dengan demikian indicator kemampuan sosial guru adalah kemampuan berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, sesama pendidik

---

<sup>56</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan: pemberdayaan guru, tenaga kependidikan dan masyarakat dalam manajemen sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 37

dan tenaga kependidikan, orang tua dan wali murid, masyarakat dan lingkungan sekitar, dan mampu mengembangkan jaringan.<sup>57</sup>

#### d. Kompetensi Profesional

kata professional berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat professional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.<sup>58</sup>

kompetensi profesional adalah Berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.<sup>59</sup>

Johnson sebagaimana dikutip Anwar mengemukakan kemampuan profesional mencakup:

- 1) penguasaan pelajaran yang terkini atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan tersebut.
- 2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan.
- 3) penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.

Kompetensi profesional mengharuskan guru memiliki pengetahuan yang luas dan dalam tentang subject matter (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi yaitu menguasai konsep teoretik, maupun memilih metode yang tepat dan mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar.<sup>60</sup>

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen professional diartikan sebagai suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan

<sup>57</sup>Syaiful Sagala, *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan: pemberdayaan guru, tenaga kependidikan dan masyarakat dalam manajemen sekolah*, hlm. 39

<sup>58</sup>Syaiful Sagala, *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan: pemberdayaan guru, tenaga kependidikan dan masyarakat dalam manajemen sekolah*, hlm. 46.

<sup>59</sup> Muhammad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, hlm. 138

<sup>60</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusia*, hlm. 239.

yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.<sup>61</sup> Sebagaimana disebutkan dalam pasal 7 UU 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Prinsip-prinsip tersebut tidak boleh berhenti sebatas prinsip, tetapi juga harus diimplementasikan dalam aktifitas sehari-hari. Wujudnya berupa rasa tanggung jawab sebagai pengelola belajar (*manager of learning*), pengarah belajar (*director of learning*), dan perencana masa depan masyarakat (*planner of the future society*). Dengan tanggung jawab ini pendidik memiliki tiga fungsi, yaitu : 1) fungsi instruksional yang bertugas melaksanakan pengajaran 2) fungsi edukasional yang bertugas mendidik peserta didik agar mencapai tujuan pendidikan, dan 3) fungsi managerial yang bertugas memimpin dan mengelola proses pendidikan.<sup>62</sup>

Dari sini terlihat bahwa menjadi guru profesional ternyata bukan pekerjaan yang mudah. Sebab dengan tiga fungsi di atas seorang pendidik, dituntut untuk memiliki kompetensi yang dapat digunakan untuk melaksanakan tugasnya.<sup>63</sup> Kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.

---

<sup>61</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Kompetensi Guru*, hlm. 45.

<sup>62</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Kompetensi Guru*, hlm. 45.

<sup>63</sup> Badrun Kartowagiran, "Kinerja guru profesional (Guru pasca sertifikasi)", dalam *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 2015.

## B. Mutu Pembelajaran di Pondok Pesantren

### 1. Paradigma Peningkatan Mutu Pembelajaran

Dewasa ini, mutu bukan hanya menjadi masalah dan kepedulian dalam bidang bisnis, melainkan juga dalam bidang-bidang lainnya, seperti permintaan, layanan sosial, pendidikan, bahkan bidang keamanan dan ketertiban sekalipun. Dalam dunia pendidikan, mutu adalah agenda utama dan senantiasa menjadi tugas yang paling penting. Walaupun demikian, mutu bagi sebagian orang dianggap sebagai sebuah konsep yang penuh dengan teka-teki, membingungkan, dan sulit untuk diukur. Mutu memiliki persepsi yang berbeda-beda, disesuaikan dengan pandangan masing-masing orang.

Para pakar pendidikan pun memiliki pandangan yang berbeda tentang bagaimana cara menciptakan lembaga pendidikan yang bermutu dengan baik. Mutu, secara umum dapat didefinisikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan.

Dalam Kamus Besar bahasa Indonesia mutu diartikan sebagai ukuran baik atau buruk suatu benda, taraf atau derajat. Pengertian mutu tersebut lebih mengedepankan mutu sebagai mutu barang atau jasa. Barang atau jasa yang bermutu berarti juga bermutu tinggi. Mutu adalah Sebuah filsosofis dan metodologis yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.<sup>64</sup>

Sedangkan Arcaro memaknai mutu sebagai sebuah proses struktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Adapun menurut Edward Sallis, mutu, khususnya dalam konteks Total *Quality Management* (TQM) adalah merupakan sebuah filosofi yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.<sup>65</sup>

Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan oleh pelanggan.<sup>66</sup> Mutu atau kualitas

---

<sup>64</sup> Engkoswara. *Adminstrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010, hlm. 304.

<sup>65</sup> Jerome S. Arcaro, *Quality in Education: an Implementation Handbook*, diterjemahkan oleh Yosol Iriantara, *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip dan Tata Langkah Penerapan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007, hlm.75.

<sup>66</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010 hlm. 295.

menitikberatkan fokusnya pada kepuasan pelanggan (konsumen). Barang atau jasa yang dihasilkan diupayakan agar sesuai dengan keinginan pelanggan.

Mutu dalam percakapan sehari-hari sebagian besar dipahami sebagai sesuatu yang absolut, misalnya restoran yang mahal dan mobil-mobil yang mewah yang mahal. Sebagai suatu konsep yang *absolut*, mutu sama halnya dengan sifat baik, cantik, dan benar, ini merupakan suatu *idealisme* yang tidak dapat dikompromikan. Dalam definisi yang *absolut*, sesuatu yang bermutu merupakan bagian dari standar yang sangat tinggi dan tidak dapat diungguli. Sedangkan mutu yang relatif dipandang sebagai sesuatu yang melekat pada sebuah produk yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Untuk itu dalam definisi relatif ini produk atau layanan akan dianggap bermutu, bukan karena ia mahal dan eksklusif, tetapi ia memiliki nilai misalnya keaslian produk, wajar, dan familiar. Sedangkan Mutu dalam konteks pendidikan, pengertiannya meliputi input, proses, dan output pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Misalnya, sumber daya, perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Proses Pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain.

Mutu pendidikan adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan secara internal maupun eksternal yang menunjukkan kemampuannya, memuaskan kebutuhan yang diharapkan, atau yang tersirat mencakup input, proses, dan output pendidikan.<sup>67</sup> Dengan demikian, mutu berkaitan dengan kepuasan seseorang terhadap jasa yang dihasilkan oleh suatu instansi atau pendidikan. Karena itu, lembaga pendidikan harus selalu memperbaiki output lulusannya sebagaimana diharapkan.

Peningkatan mutu sekolah merupakan suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengannya dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.. Mutu pendidikan harus ada kesesuaian antara kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dengan layanan yang diberikan oleh pengelola pendidikan. Kerangka filosofi pendidikan dalam pengembangan sekolah bermutu adalah kesesuaian input, proses, dan hasil sekolah dengan kebutuhan pemangku kepentingan.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Muhammad Fathurrohman, *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2012, hlm. 45-46.

<sup>68</sup> Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah*, Jakarta: PSAP Muhammadiyah, 2007, hlm.

Dalam kacamata pemerintah, sekolah yang bermutu harus memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP) berikut, yaitu:

- a. lulusan yang cerdas komprehensif.
- b. Kurikulum yang dinamis sesuai kebutuhan zaman
- c. Proses pembelajaran yang berorientasi pada peserta didik dan mengembangkan kreativitasnya.
- d. Proses pembelajaran dilengkapi dengan sistem penilaian dan evaluasi pendidikan yang handal, sah, dan memenuhi prinsip-prinsip penilaian.
- e. Guru dan tenaga kependidikan yang profesional, berpengalaman dan dapat menjadi teladan.
- f. sarana dan prasarana yang digunakan lengkap dan sesuai dengan kearifan lokal.
- g. sistem manajemen yang akurat dan handal.
- h. pembiayaan pendidikan yang efektif dan efisien.<sup>69</sup>

Komponen kriteria pendidikan yang bermutu, antara lain:

- a. materi pelajaran dirasakan manfaatnya oleh peserta didik baik dirasakan langsung maupun dikemudian, memberi wawasan yang bersifat meningkat secara terus menerus, memberi pengalaman berharga, menumbuhkan semangat, motivasi dan kreativitas berpikir, dan mampu mengubah sikap, pemikiran, dan perilaku.
- b. perencanaan pendidikan yang baik tidak hanya untuk menciptakan dan mempersiapkan masa depan peserta didik, tapi juga untuk membekali mereka ketika menghadap Allah; dan.
- c. tata kelola pendidikan yang baik adalah sistem tata kelola yang bersifat komprehensif, saling terikat, dan berkesinambungan antar komponen.<sup>70</sup>

Mutu pembelajaran dapat dikatakan sebagai gambaran mengenai baik buruknya hasil yang telah dicapai oleh peserta didik dalam proses pembelajaran yang digunakan. Mutu pendidikan sebagai sistem selanjutnya tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem serta proses pembelajaran berlangsung hingga membuahkan hasil. Mutu pembelajaran merupakan hal pokok yang harus dibenahi dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Dalam hal ini guru menjadi titik fokusnya dalam proses pembelajaran, guru diharuskan untuk memakai metode, media, strategi dalam proses pembelajaran sehingga dapat menghasilkan mutu dalam pembelajaran.

---

<sup>69</sup> Ridwan Abdullah Sani, Isda Pramuniati dan Anies Mucktiany, *Penjaminan Mutu Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, hlm. 6.

<sup>70</sup> Dedy Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015, hlm. 120.

Mutu pembelajaran pada dasarnya merupakan kegiatan akademik yang berupa interaksi komunikasi antara pendidik dan peserta didik proses ini merupakan sebuah tindakan profesional yang bertumpu pada kaidah-kaidah ilmiah. Aktivitas ini merupakan kegiatan guru dalam mengaktifkan proses belajar peserta didik dengan menggunakan berbagai metode belajar.

Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input, sedangkan sesuatu dari proses disebut output. Dalam konteks pendidikan mikro (tingkat sekolah) yang dimaksud dengan proses adalah pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi. Sedangkan output pendidikan, adalah merupakan kinerja madrasah. Kinerja madrasah adalah prestasi madrasah yang dihasilkan dari proses/prilaku madrasah. Kinerja madrasah dapat diukur dari kualitasnya, efektifitasnya, produktifitasnya, efisiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya serta moral kerjanya.

Untuk mencapai terselenggaranya pembelajaran bermutu, diperlukan paradigma baru pembelajaran yang difokuskan pada otonomi, akuntabilitas, akreditasi dan evaluasi. Keempat pilar manajemen ini diharapkan pada akhirnya mampu menghasilkan pendidikan bermutu.

Mutu adalah suatu terminologi subjektif dan relatif yang dapat diartikan dengan berbagai cara dimana setiap definisi bisa didukung oleh argumentasi yang sama baiknya. Secara luas mutu dapat diartikan sebagai agregat karakteristik dari produk atau jasa yang memuaskan kebutuhan konsumen/pelanggan. Karakteristik mutu dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Dalam pendidikan, mutu adalah suatu keberhasilan proses belajar yang menyenangkan dan memberikan kenikmatan. Pelanggan bisa berupa mereka yang langsung menjadi penerima produk dan jasa tersebut atau mereka yang nantinya akan merasakan manfaat produk dan jasa tersebut.<sup>71</sup>

Pengertian otonomi dalam pendidikan belum sepenuhnya mendapatkan kesepakatan pengertian dan implementasinya. Tetapi paling tidak, dapat dimengerti sebagai bentuk pendelegasian kewenangan seperti dalam penerimaan dan pengelolaan peserta didik dan staf pengajar atau staf non akademik, pengembangan kurikulum dan materi ajar, serta penentuan standar akademik. Dalam

---

<sup>71</sup> Wirakartakusumah, *Pengertian Mutu Dalam Pendidikan*, Lokakarya MMT IPB: Kampus Dermaga Bogor, 1998, hlm. 2-6.

penerapannya di sekolah, misalnya, paling tidak bahwa guru atau pengajar semestinya diberikan hak-hak profesi yang mempunyai otoritas di kelas, dan tidak sekedar sebagai bagian kepanjangan tangan birokrasi di atasnya.

Akuntabilitas diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan output dan outcome yang memuaskan pelanggan. Akuntabilitas menuntut kesepadanan antara tujuan lembaga pendidikan tersebut dengan kenyataan dalam hal norma, etika dan nilai (*values*) termasuk semua program dan kegiatan yang dilaksanakannya. Hal ini memerlukan transparansi (keterbukaan) dari semua pihak yang terlibat dan akuntabilitas untuk penggunaan semua sumberdayanya.

Akreditasi merupakan suatu pengendalian dari luar melalui proses evaluasi tentang pengembangan mutu lembaga pendidikan tersebut. Hasil akreditasi tersebut perlu diketahui oleh masyarakat yang menunjukkan posisi lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghasilkan produk atau jasa yang bermutu. Pelaksanaan akreditasi dilakukan oleh suatu badan independen yang berwenang. Di Indonesia pelaksanaan akreditasi Perguruan Tinggi dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN).

Evaluasi adalah suatu upaya sistematis untuk mengumpulkan dan memproses informasi yang menghasilkan kesimpulan tentang nilai, manfaat, serta kinerja dari lembaga pendidikan atau unit kerja yang dievaluasi, kemudian menggunakan hasil evaluasi tersebut dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan. Evaluasi bisa dilakukan secara internal atau eksternal. Suatu evaluasi akan lebih bermanfaat bila dilakukan secara berkesinambungan. Disisi lain, reformasi pendidikan merupakan respon terhadap perkembangan tuntutan global sebagai suatu upaya untuk mengadaptasikan sistem pendidikan yang mampu mengembangkan sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan zaman yang sedang berkembang. Melalui reformasi pendidikan, pendidikan harus berwawasan masa depan yang memberikan jaminan bagi perwujudan hak-hak azasi manusia untuk mengembangkan seluruh potensi dan prestasinya secara optimal guna kesejahteraan hidup di masa depan.

Menurut Umaedi, mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja atau upaya) baik berupa barang maupun jasa; baik yang tangible maupun yang intangible. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu, dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dalam "proses pendidikan" yang bermutu terlibat berbagai input, seperti; bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan

guru), sarana, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif.<sup>72</sup>

Dari berbagai pengertian yang ada, pengertian kualitas pendidikan sebagai kemampuan lembaga pendidikan untuk menghasilkan "*better students' learning capacity*" sangatlah tepat. Dalam pengertian itu terkandung pertanyaan seberapa jauh semua komponen masukan instrumental ditata sedemikian rupa, sehingga secara sinergis mampu menghasilkan proses, hasil, dan dampak belajar yang optimal. Yang tergolong masukan instrumental yang berkaitan langsung dengan "*better students' learning capacity*" adalah pendidik, kurikulum, iklim pembelajaran, media belajar, fasilitas belajar, dan bahan ajar. Sedangkan masukan potensial adalah siswa dengan segala karakteristiknya seperti; kesiapan belajar, motivasi, latar belakang sosial budaya, bekal ajar awal, gaya belajar, serta kebutuhan dan harapannya.

Dari sisi guru, kualitas dapat dilihat dari seberapa optimal guru mampu memfasilitasi proses belajar siswa. Masih menurut Umaedi bahwa setiap tenaga pengajar memiliki tanggung jawab terhadap tingkat keberhasilan siswa belajar dan keberhasilan guru mengajar. Sementara itu dari sudut kurikulum dan bahan belajar kualitas dapat dilihat dari seberapa luwes dan relevan kurikulum dan bahan belajar mampu menyediakan aneka stimuli dan fasilitas belajar secara berdiversifikasi.

Dari aspek iklim pembelajaran, kualitas dapat dilihat dari seberapa besar suasana belajar mendukung terciptanya kegiatan pembelajaran yang menarik, menantang, menyenangkan dan bermakna bagi pembentukan profesionalitas kependidikan. Dari sisi media belajar kualitas dapat dilihat dari seberapa efektif media belajar digunakan oleh guru untuk meningkatkan intensitas belajar siswa. Dari sudut fasilitas belajar kualitas dapat dilihat dari seberapa kontributif fasilitas fisik terhadap terciptanya situasi belajar yang aman dan nyaman. Sedangkan dari aspek materi, kualitas dapat dilihat dari kesesuaiannya dengan tujuan dan kompetensi yang harus dikuasai siswa.

Oleh karena itu kualitas pembelajaran secara operasional dapat diartikan sebagai intensitas keterkaitan sistemik dan sinergis guru, siswa, kurikulum dan bahan ajar, media, fasilitas, dan system pembelajaran dalam menghasilkan proses dan hasil belajar yang optimal sesuai dengan tuntutan kurikuler.

---

<sup>72</sup> Umaedi, "Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah: Sebuah Pendekatan Baru dalam Pengelolaan Sekolah untuk Peningkatan Mutu", Dikmenum Depdikbud, 1999, hlm. 89. <http://www.ssep.net.html>. Diakses 11 Januari 2023.

## 2. Unsur -unsur Peningkatan Mutu Pembelajaran

Salah satu point perubahan yang signifikan dalam UU Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 dibanding UU Sisdiknas tahun-tahun sebelumnya ialah pendeklarasian konsep pembelajaran dalam sistem pendidikan nasional. Konsep pembelajaran yang merupakan perubahan dari konsep kegiatan belajar mengajar memiliki makna yang dalam dan luas. Pembelajaran merupakan sebuah proses interaksi antara peserta didik dengan sumber belajar dalam suatu lingkungan yang dikelola dengan sengaja agar tercapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan.<sup>73</sup>

Dalam konteks ini, sebuah pembelajaran akan berjalan dengan baik jika berlangsung interaksi yang intens antara siswa, sumber belajar dan lingkungan yang telah direkayasa sedemikian rupa oleh guru dan sekolah. Dari konsep pembelajaran seperti inilah maka lahir pembelajaran yang berpusat pada siswa, dimana siswa memiliki pengalaman langsung dalam interaksinya dengan sumber dan media belajar agar terbentuk pembelajaran yang bermakna.

Menurut Syaiful Sagala menyatakan bahwa pembelajaran mempunyai dua karakteristik, yaitu: “Pertama, dalam proses pembelajaran melibatkan proses berfikir. Kedua, dalam proses pembelajaran membangun suasana dialogis dan proses tanya jawab terus menerus yang diarahkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan berfikir siswa, yang pada gilirannya kemampuan berfikir itu dapat membantu siswa untuk memperoleh pengetahuan yang mereka konstruksi sendiri.”<sup>74</sup>

Untuk itulah maka keberhasilan sebuah pembelajaran setidaknya dipengaruhi oleh 5 komponen kunci, yaitu: (a) Guru, (b) Sumber dan Media Belajar, (c) Lingkungan, (d) Siswa dan (e) proses pembelajaran. Guru dalam pembelajaran memiliki peran yang sangat strategis karena akan berkaitan dengan pengelolaan 4 komponen kunci lainnya. Bahkan dalam konsep tentang sumber belajar yang ditulis oleh Sudjarwo guru dapat dikategorikan sebagai sumber belajar.

### a. Peningkatan Mutu Guru

Peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh faktor majemuk. Faktor yang satu saling berpengaruh terhadap faktor yang lainnya. Namun demikian, faktor yang paling penting adalah guru,

---

<sup>73</sup>Sudarsono Sudirdjo & Eveline Siregar, *Mozaik Teknologi Pendidikan*, Jakarta: Prenada Media, 2004, hlm.37.

<sup>74</sup>Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2005, hlm.63.

karena hitam dan putihnya proses belajar mengajar didalam kelas banyak di pengaruhi oleh mutu gurunya. Guru dikenal sebagai *hidden curriculum* atau kurikulum tersembunyi, karena sikap dan tingkah laku, penampilan professional, kemampuan individual dan apa saja yang melekat pada pribadi sang guru akan diterima oleh peserta didiknya sebagai rambu-rambu untuk diteladani dan dijadikan bahan pembelajaran. Bagi sebagian besar orang tua siswa, sosok pendidik atau guru masih dipandang sebagai wakil orangtua ketika anak anaknya tidak berada didalam keluarga.

Guru merupakan salah satu kunci keberhasilan proses pendidikan. Ditangan gurulah cita-cita pembangunan pendidikan nasional, kurikulum nasional, visi-misi lembaga penyelenggara pendidikan hingga dan visi-misi sekolah dapat terwujud. Guru yang baik akan mampu mengoptimalkan seluruh potensi sumber dan media belajar yang ada di lingkungannya untuk pembelajaran yang optimal.

*Peningkatan mutu guru bertujuan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, dan minat setiap individu sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan di sekolah. Di samping itu, juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, akan jaminan keamanan, sosial, pengakuan dan penghargaan, kesempatan mengembangkan diri,*

Untuk mewujudkan guru profesional sehingga meningkat kompetensi dan mutu Guru yang bersangkutan, maka perlu dirancang program-program dan kegiatan yang mengarah pada peningkatan mutu Guru.

Diantara program besar yang saat ini telah, sedang dan akan dilaksanakan diantaranya perwujudan forum diskusi guru (FDG) atau lebih dikenal di masyarakat luas sebagai MGMP. Dalam FDG diharapkan ada *sharing knowledge, sharing best practices, peer teaching* dan berbagi pengalaman antar guru serta memecahkan masalah yang dihadapi guru di kelas-kelas mereka. Selain FDG, dilakukan juga pelatihan dan pendampingan untuk meningkatkan keterampilan guru dalam pembelajaran. Pelatihan tersebut ada yang diselenggarakan secara internal baik pendanaan maupun pesertanya maupun yang bekerjasama dengan pihak luar.

Tujuan utama Pendidikan dan Latihan dari Guru adalah untuk memperoleh kecakapan khusus yang diperlukan oleh Guru dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas sekolah. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk

peningkatan mutu kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Program pelatihan sangat berguna bagi para guru terutama untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian sejalan dengan kemajuan teknologi, meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan, membantu memecahkan permasalahan operasional, mempersiapkan para guru untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan).

Bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.<sup>75</sup> pendidikan merupakan proses bimbingan, usaha terorganisir yang diberikan kepada seseorang yang merupakan suatu proses pengalaman yang terus menerus, untuk mengembangkan kemampuan, kecakapan, kecerdasan, kebudayaan, kepribadian yang memenuhi fungsi hidupnya sebagai manusia paripurna yang berperadaban di masa datang.<sup>76</sup>

Dan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.

#### b. Penyediaan Media dan Sumber Belajar

Menyadari bahwa pembelajaran bermakna akan berlangsung jika siswa terlibat secara aktif dalam menemukan konsep melalui pengalaman langsung dengan media dan sumber belajar. Untuk itulah maka, semua *stakeholder* harus berkomitmen secara penuh dan bertahap memenuhi kebutuhan sumber dan media belajar.

Program dan kegiatan yang dilaksanakan diantaranya secara bertahap sedang dalam proses perwujudan *learning resources center* di setiap unit. Penataan perpustakaan, laboratorium, dan media center secara bertahap pula terus dikembangkan. Kedepan

---

<sup>75</sup> Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003, hlm.4.

<sup>76</sup> Khairiah, *Kesempatan Mendapatkan Pendidikan: Dalam Kajian Tingkat Pendidikan dan Pendapatan Keluarga*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018, hlm. 14.

perpustakaan diharapkan menjadi sebuah tempat penyediaan sumber belajar yang lengkap dan tidak semata bersifat aktif. Perpustakaan diharapkan mampu merancang program yang mengarah pada pembentukan budaya belajar sehingga terbentuk *learner society*.

Proses pembelajaran sebenarnya dapat berlangsung dimana saja dan kapan saja. Konsep seperti ini dikenal dengan “bebas” yaitu singkatan dari Belajar Berbasis Aneka Sumber. Untuk itu maka pembangunan dan penyediaan sumber dan media belajar yang *open acces* menjadi kebutuhan. Selain *open access* sumber dan media belajar juga harus bersifat multi indrawi atau lebih dikenal dengan istilah multimedia. Kebutuhan akan tersedianya sumber dan media belajar yang multi indrawi didasarkan pada kerucut pengalaman belajar yang disusun oleh Edgar Dale. Dalam teorinya E Dale menyatakan semakin melibatkan indera dalam pembelajaran maka akan semakin memberikan pengalaman belajar yang bermakna.<sup>77</sup>

Saat ini dunia pendidikan telah menjadi perhatian hampir semua kalangan, sehingga pengembangan media dan sumber belajar telah mencapai kemajuan yang signifikan. Dampaknya semua teknologi saat ini dapat dimanfaatkan sebagai media dan sumber belajar. Dari sinilah kemudian berkembang konsep *e-learning*. *E-learning* merujuk pada pembelajaran berbasis elektronik. Dalam realisasinya pembelajaran *e-learning* merujuk pada istilah: pembelajaran berbasis komputer (*computer based Instruction, CBI*) dan pembelajaran berbantuan komputer (*Computer assisted Learning, CAL* atau *Computer Assisted Instruction, CAI*).

Terkait dengan penerapan *e-learning*, langkah-langkah yang perlu dilakukan diantaranya mengoptimalkan penggunaan laboratorium computer untuk pembelajaran *non computer*. Misalnya untuk pembelajaran fisika, kimia, biologi, geografi dan lainnya. Penggunaan Televisi maupun penggunaan computer di kelas untuk pembelajaran mulai diterapkan. Saat ini telah banyak software, VCD, CD dan DVD yang dapat direkayasa untuk pembelajaran.

Dalam kaitannya dengan pembelajaran yang bersifat *open access*, diusahakan merancang perwujudan web lokal atau *local hosting* yang berfungsi untuk *e-learning*. Dalam web ini akan dikembangkan modul, soal latihan informasi dan *software* yang mudah di akses oleh semua civitas untuk pembelajaran. Bukan tidak

---

<sup>77</sup> Lihat Timothy J Newby, *et.al.*, *Instructional Technology for Teaching and Learning*, New Jersey: Prentice Hall, 2000, hlm.78.

mungkin, jika semua hal telah siap maka sekolah dapat menjadi salah satu sekolah berbasis IT (*information technology*).

### c. Pengelolaan Lingkungan Belajar

Belajar pada hakekatnya adalah suatu interaksi antara individu dan lingkungan, yang mana lingkungan memberikan rangsangan terhadap individu dan individu memberikan respon terhadap lingkungan.<sup>78</sup> Belajar juga suatu proses perubahan tingkah laku sebagai hasil dari interaksi dengan lingkungan. Dengan demikian, lingkungan merupakan salah satu faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian intens untuk proses belajar.

Salah satu prinsip dari teori behaviourisme ialah lingkungan berpengaruh dalam perubahan perilaku. Paling sederhana dapat dilihat bahwa siswa tidak akan memiliki motivasi belajar yang tinggi jika lingkungan belajar tidak tertata dengan baik. Untuk itulah maka harus secara bertahap dilakukan pembenahan lingkungan belajar baik di dalam maupun diluar kelas agar terbentuk lingkungan yang ASRI (aman, sehat, resik dan indah).

Pada dasarnya, lingkungan belajar merupakan sarana untuk proses belajar peserta didik yang mempengaruhi perubahan tingkah laku. Salah satu aspek penting keberhasilan dalam proses belajar peserta didik adalah kondisi lingkungan yang sesuai dan mendukung akan motivasi peserta didik untuk mendatangi berbagai sarana dan prasarana yang disediakan di sekolah tersebut.

Adapun tujuan dari pengelolaan lingkungan belajar yaitu, mewujudkan lingkungan belajar yang kondusif untuk memfasilitasi perkembangan dan belajar peserta didik secara maksimal sesuai dengan kebutuhan intelektual, fisikmotorik dan sosio- emosi anak.<sup>79</sup> Untuk itu, perlu adanya peran guru sebagai pengelola lingkungan belajar agar peserta didik termotivasi untuk melakukan hal hal yang bermanfaat. Karena, fasilitas akan memberikan kesempatan yang luas bagi peserta didik untuk belajar dengan leluasa dan memberikan banyak pilihan bagi anak untuk menggunakan perlengkapan yang tersedia di lingkungan belajar.

Idealnya, pengelolaan lingkungan belajar mampu mendukung dan merangsang peserta didik, bukan membuat peserta didik merasa jenuh dan membosankan. Rangsangan yang terjadi dapat memeberikan sikap positif sehingga peserta didik aktif dalam

---

<sup>78</sup> Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisa di Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Askara, 2007, hlm.3.

<sup>79</sup> Rita Mariana, Ali Nugraha, Yeni Rachmawati, *Pengelolaan Lingkungan Belajar*, Jakarta: Prenada Media Group, 2010, hlm. 18.

kegiatan. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan belajar yang memiliki kualitas tertinggi memberikan pengaruh yang besar terhadap motivasi peserta didik. Jadi, lingkungan belajar merupakan sumber belajar bagi peserta didik.

Idealitas sekolah dapat dilihat dari keperdulian sekolah dalam memfasilitasi peserta didik dalam artian idealitas sekolah mampu memberikan fasilitas untuk pengembangan kemampuan multisensorik (lebih dari satu panca indera) peserta didik. Pengembangan multisensorik diwujudkan dengan kegiatan sekolah yang menunjang potensi peserta didik. Karena, aktivitas yang menjangkau sebanyak mungkin akan memberikan kesadaran kepada peserta didik akan kecerdasan yang dimiliki.<sup>80</sup>

Oleh sebab itu, kesiapan sekolah dalam menyiapkan lingkungan belajar sangat dibutuhkan, karena suasana lingkungan belajar yang efektif, efisien dan kondusif akan berpengaruh besar terhadap perkembangan potensi peserta didik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya semakin tepat penciptaan lingkungan belajar yang disediakan oleh sekolah maka akan memberikan manfaat bagi perkembangan dan kemajuan peserta didik dan semakin tinggi pengelolaan lingkungan belajar yang disiapkan untuk memfasilitasi kegiatan peserta didik, maka akan semakin baik kualitas lingkungan belajar yang diciptakan.

#### d. Pengontrolan Mutu Proses Pembelajaran

Pengendalian mutu (*quality control*) dalam manajemen mutu merupakan suatu sistem kegiatan teknis yang bersifat rutin yang dirancang untuk mengukur dan menilai mutu produk atau jasa yang diberikan kepada pelanggan. Pengendalian mutu pada program pendidikan nonformal diperlukan agar produk layanan pendidikan nonformal terjaga kualitasnya sehingga memuaskan masyarakat sebagai pelanggan. Tugas penilik sebagai pengawas satuan pendidikan nonformal menjadi strategis karena memiliki tugas pokok sebagai pengendali mutu satuan pendidikan nonformal. Satu tugas yang sebenarnya sangat berat.

Pengendalian diperlukan dalam manajemen mutu pendidikan untuk menjamin agar layanan pendidikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sehingga produk yang dihasilkan sesuai dengan harapan pelanggan. Pengendalian mutu sangat dekat dengan aktivitas pengawasan mutu, sedangkan pengawasan mutu merupakan upaya untuk menjaga agar kegiatan yang dilakukan

---

<sup>80</sup> Julia Jasmin, *Metodologi Multiple Intellegences*, Bandung: Nuansa Cendikian, 2007, hlm.63.

dapat berjalan sesuai rencana dan menghasilkan keluaran yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Untuk mendukung proses pembelajaran setiap tenaga pendidik membuat bahan ajar. Bahan ajar adalah segala bentuk bahan yang digunakan untuk membantu guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas. Sehingga bahan ajar merupakan salah satu sumber untuk memperoleh materi. Bahan ajar tersebut dapat berupa bahan tertulis. Pengelompokan bahan ajar seperti media tulis. Bahan ajar yang dikembangkan baru berupa media tulis (*handout*, buku, modul, model, gambar).

Pelaksanaan pembelajaran di kelas merupakan aktivitas yang menjadi sentral pendidikan di sekolah. Menyadari hal ini maka pengontrolan mutu pembelajaran menjadi hal yang sangat penting untuk dilaksanakan. Dalam kaitan dengan hal ini maka, diusahakan memberikan kebijakan agar semua guru pernah mengalami supervisi terjadwal maupun supervisi tidak terjadwal yang dilakukan oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah maupun bagian akademik. Supervisi dilakukan bukan semata terhadap pelaksanaannya, namun dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi tidak luput dari supervisi.

Dengan terselenggaranya supervisi yang baik dan optimal maka diharapkan terjadi proses peningkatan mutu pembelajaran melalui pendampingan dan diperdalam pada FDG sebagaimana telah diuraikan di atas.

### **3. Komponen Peningkatan Mutu Pembelajaran**

#### **a. Bentuk-bentuk Pembelajaran Bermutu**

beberapa bentuk pembelajaran yang akan diuraikan diantaranya :

- 1) Pembelajaran kooperatif adalah pembelajaran aktif yang menekankan aktivitas siswa bersama-sama secara berkelompok dan tidak individual.
- 2) Pembelajaran aktif adalah kegiatan mengajar yang memberikan kesempatan kepada siswa untuk berinteraksi dengan mata pelajaran yang dipelajarinya.
- 3) Pembelajaran langsung atau interaktif adalah model pembelajaran secara langsung diarahkan oleh guru melalui tugas-tugas spesifikasi yang harus dilengkapi oleh siswa dibawah pengawasan guru secara langsung.
- 4) Pembelajaran *inquiry* dalam pelaksanaan tahapan yang ditempuh dalam pembelajaran *inquiry* diantaranya adalah pemunculan data,

pengumpulan data (*verifikasi*), pengumpulan data (*eksperimen*), mengorganisasi dalam memformulasikan pernyataan, analisis.

- 5) Pembelajaran Kontekstual adalah konsep belajar yang membantu guru mengaitkan antara materi pembelajaran yang diajarkan dengan situasi dunia nyata siswa dan mendorong siswa membantu hubungan antara pengetahuan yang dimilikinya dan penerapannya dalam kehidupan mereka sehari-hari mencapai dari tujuan pembelajaran tersebut.<sup>81</sup>

#### b. Jenis-jenis Pembelajaran.

Dalam kehidupan sehari-hari aktivitas pembelajaran yang dilakukan oleh individu sangat beragam jenisnya. tergantung pada kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai, cara melakukan aktivitas pembelajaran, dan lain sebagainya. Pembelajaran keterampilan berbeda dengan pembelajaran spengetahuan dan berbeda pula dengan pembelajaran sikap atau nilai. . Dengan demikian kita perlu mengenal jenis-jenis pembelajaran agar dapat melakukan pembelajaran secara efektif.

jenis pembelajaran meliputi delapan jenis mulai dari yang sederhana sampai kompleks, diantaranya :

- 1) Belajar tanda atau *Signal learning*, Individu belajar mengenal dan memberi respons kepada tanda-tanda.
- 2) Belajar perangsang jawaban atau *Stimulasi response learning*, Belajar ini merupakan upaya membentuk hubungan antara perangsang dengan jawab, umpannya: menjawab pertanyaan yang diberikan guru
- 3) Rantai perbuatan atau *Chaining*, Individu belajar melakukan suatu rentetan kegiatan yang membentuk satu kesatuan,
- 4) Hubungan verbal atau *Verbal association*. Kalau dalam rantai kegiatan, hubungan ini berbentuk perilaku maka dalam hubungan verbal ini berbentuk hubungan bahasa.
- 5) Belajar membedakan atau *Discrimination learning*. Individu belajar melihat perbedaan dan juga persamaan sesuatu benda dengan lainnya.
- 6) Belajar konsep atau *Concept learning*.

Tipe belajar ini menyangkut pemahaman konsep-konsep:

- 1) Belajar aturan-aturan atau *Rule learning*. Individu belajar aturanaturan yang ada di masyarakat, di sekolah, di rumah

---

<sup>81</sup> Lukman Hakim, *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung: Wacana Prima, 2009. hlm. 53- 57.

ataupun aturan dalam perdagangan, pemerintah bahkan ilmu pengetahuan.

- 2) Belajar pemecahan masalah atau *Problem solving learning*. Dalam kegiatan belajar ini individu dihadapkan kepada masalah-masalah yang harus dipecahkannya.<sup>82</sup>

Berdasarkan pandangan ini Teori Belajar mendefinisikan pengertian belajar secara formal bahwa belajar adalah perubahan dalam disposisi atau kapabilitas manusia yang berlangsung selama satu masa waktu dan tidak semata-mata disebabkan oleh proses pertumbuhan. Perubahan itu berbentuk perubahan tingkah laku. Hal itu dapat diketahui dengan jalan membandingkan tingkah laku sebelum belajar dan tingkah laku yang diperoleh setelah belajar.

Perubahan tingkah laku dapat berbentuk perubahan kapabilitas jenis kerja atau perubahan sikap, minat atau nilai. Perubahan itu harus dapat bertahan selama periode waktu dan dapat dibedakan dengan perubahan karena pertumbuhan, misal perubahan tinggi badan atau perkembangan otot dan lain-lain. Asumsi yang mendasari teori ini adalah bahwa pembelajaran merupakan faktor yang sangat penting dalam perkembangan. Perkembangan merupakan hasil kumulatif dari pembelajaran.

Proses belajar atau pembelajaran terjadi proses penerimaan informasi, untuk kemudian diolah sehingga menghasilkan keluaran dalam bentuk hasil belajar.

Dalam pemrosesan informasi terjadi adanya interaksi antara kondisi-kondisi internal dan kondisi-kondisi eksternal individu. Kondisi internal yaitu keadaan dalam diri individu yang diperlukan untuk mencapai hasil belajar dan proses kognitif yang terjadi dalam individu. Sedangkan kondisi eksternal adalah rangsangan dari lingkungan yang mempengaruhi individu dalam proses pembelajaran. Tahapan proses pembelajaran meliputi delapan fase yaitu:

- 1) Motivasi.
- 2) Pemahaman.
- 3) Pemerolehan.
- 4) Penyimpanan.
- 5) Ingatan kembali.
- 6) Generalisasi
- 7) Perlakuan, dan
- 8) Umpan balik.

---

<sup>82</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: Rosda Karya, 2009, hlm. 160-161.

Model pemrosesan informasi dapat di gambarkan dengan kumpulan kotak-kotak yang di hubungkan dengan garis-garis. Kotak-kotak itu menggambarkan fungsi-fungsi atau keadaan sistem dan garis-garis menggambarkan transformasi yang terjadi dari suatu keadaan ke keadaan yang lain. jenis-jenis pembelajaran terdiri dari:

- 1) Belajar bagian adalah umumnya belajar bagian dilakukan seseorang bila ia dihadapkan pada materi belajar yang bersifat luas atau ekstensif.
- 2) Belajar dengan wawasan adalah proses meorganisasikan polapola tingkah laku yang telah terbentuk menjadi satu tingkah laku yang erat hubungannya dengan penyelesaian suatu persoalan.
- 3) Belajar diskriminatif diartikan sebagai suatu usaha untuk memilih beberapa sifat stuasi/simulasi dan kemudian menjadikannya sebagai pendoaman dalam tingkah laku.
- 4) Belajar global yaitu bahan pelajaran dipelajari secara keseluruhan dan berulang sampai pelajar menguasainya.
- 5) Belajar intensional yaitu konsep ini bertentangan dengan anggapan bahwa belajar itu selalau berarah tujuan intensional.
- 6) Belajar instrumental yaitu reaksi-reaksi seseorang siswa yang diperlihatkan dikuti oleh tanda-tanda yang mengarah pada apakah siswa tersebut akan mendapatkan hadiah berhasil atau gagal.
- 7) Belajar dalam arahah tujuan, merupakan lawan dari belajar insidental.
- 8) Belajar laten, perubahan-perubahan tingkah laku yang tidak terlihat tidak secara segera
- 9) Belajar mental, perubahan kemungkinan tingkah laku yang terjadi disini tidak nyata terlihat, melainkan hanya berupa proses kognitif karena ada bahan yang dipelajari.
- 10) Belajar produktif, belajar disebut produktif bila individu mampu mentransfer prinsip menyelesaikan satu persoalan dalam satu sitausi kesituasi lain.
- 11) Belajar verbal adalah belajar dengan menggunakan materi verbal melalui latihan dan ingatan.<sup>83</sup>

Dari uraian di atas bahwa dalam pembelajaran terdapat beberapa jenisnya baik dalam sikap dan keterampilan, dalam sikap pengetahuan mengembangkan cara-cara untuk meningkatkan kefektifan dan efesiensi proses berfikir dan proses pembelajaran.

---

<sup>83</sup> Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*, Jakarta: PT Remaja Rineka Cipta, 2010, hlm. 5-8.

Sedangkan sikap ranah afektif adalah keadaan mental siswa yang dapat mempengaruhi untuk melakukan tindakan-tindakan yang bersifat pribadi. Sikap keterampilannya mengembangkan keterampilannya.

c. Strategi Pembelajaran Bermutu

Bentuk -bentuk strategi pembelajaran yang aktif agar dapat menghasilkan pembelajaran yang bermutu diantaranya adalah:

- 1) *Critical Incident* (Pengalaman Penting), Strategi ini digunakan untuk memulai pelajaran, tujuan dari penggunaan strategi ini untuk melibatkan siswa sejak awal dengan melihat pengalaman mereka.
- 2) *Prediction Guide* (Tebak Pelajaran), Strategi ini digunakan untuk melibatkan siswa dalam proses pembelajaran secara aktif dari awal sampai akhir.
- 3) *Group Resume* (Resume Kelompok) Biasaya sebuah resume menggambarkan hasil dicapai oleh individu. Resume ini akan menjadi menarik untuk dilakukan dalam group dengan tujuan membantu siswa menjadi lebih akrab atau melakukan team bulding (kerja sama kelompok) yang anggotanya sudah saling mengenal sebelumnya.
- 4) *Assesment Search* (Menilai Kelas). Strategi ini dapat dilakukan dalam waktu yang cepat sekaligus melibatkan siswa untuk saling mengenal dan bekerja sama.
- 5) *Questions Students Have* ( Pertanyaan dan Siswa). Teknik ini merupakan teknik yang mudah dilakukan dapat dipakai untuk mengetahui kebutuhan dan harapan siswa. Teknik ini menggunakan elisitas dalam memperoleh partisipasi siswa secara tertulis.
- 6) *Active Knowledge Sharing*( Saling Tukar Pengetahuan). Strategi ini dapat digunakan untuk melihat tingkat kemampuan siswa disamping untuk membentuk kerjasama tim.
- 7) *Active debate* (Debat Aktif). Debat bisa menjadi satu metode berharga yang dapat mendorong pemikiran dan perenungan terutama kalau siswa diharapkan dapat mempertahankan pendapat yang bertentangan dengan keyakinan mereka sendiri, ini merupakan strategi yang secara aktif melibatkan semua siswa dalam kelas bukan hanya pelaku debatnya saja.
- 8) *Card Sort* (Sortir Kartu). Stategi ini merupakan kegiatan kalaboratif yang bisa digunkakan untuk mengerjakan konsep, karakteristik, klasifikasi, fakta tentang objek atau me- review ilmu yang telah diberikan sebelumnya.

- 9) *Jigsaw Learning* (Belajar Model Jigsaw). Strategi ini merupakan strategi yang menarik untuk digunakan jika materi yang akan dipelajari dapat dibagi menjadi beberapa bagian dan materi tidak mengharuskan urutan penyampaian.
- 10) *Student Team Achievement Division* (STAD). Strategi ini merupakan pendekatan pembelajaran kooperatif yang paling sederhana.
- 11) *Every One Is A Teacher Here* (Setiap Orang Adalah Guru). Strategi ini sangat tepat untuk mendapatkan partisipasi kelas secara keseluruhan dan secara individual.<sup>84</sup>

Dari beberapa uraian di atas dapat dipahami bahwa bentuk-bentuk pembelajaran bermutu mengandung empat bagian penting yang meliputi pembelajaran kooperatif yang menekankan pembelajaran aktif dan secara berkelompok. Kemudian, ada pembelajaran aktif memberikan kesempatan siswa, siswa yang lebih aktif dalam proses pembelajaran seperti mengadakan kuis, diskusi yang sesuai dengan materi pelajaran. Sedangkan dalam pembelajaran *inquiri* lebih kepada siswa diharapkan dapat menganalisis menghasilkan data pembelajaran, eksperimen seperti halnya siswa mengadakan observasi lapangan. Sedangkan pembelajaran konseptual pembelajaran yang terfokus dalam mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai dengan sub-sub materi.

Jadi bentuk pembelajaran yang diuraikan di atas merupakan proses pembelajaran yang bermutu agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan bahwa pembelajaran yang efektif harus menggunakan strategi yang tepat, dalam kegiatan pembelajaran adalah suatu kondisi yang dengan sengaja diciptakan Gurulah yang menciptkannya pembelajara efektif, guru yang mengajar dan anak didik yang di ajarkan.

Disinilah tugas guru berusaha menciptakan suasana belajar yang menggairahkan menyenangkan bagi semua peserta didik agar dapat menciptakan mutu pembelajaran dan dapat mencapai dari tujuan pembelajaran tersebut.

#### d. Indikator Mutu Pembelajaran

Peningkatan mutu pembelajaran dalam proses belajar mengajar dapat dilihat dari lima indikator yaitu: kesesuaian, daya tarik, efektivitas ,dan efesiensi dan roduktifitas pembelajaran.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> Isjoni, *Pembelajaran Visoner*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007, hlm. 11-25.

<sup>85</sup>Zamroni, *Paradigma PendidikanMasa Depan*, Jogjakarta: Bigraf Publising, 2000, hlm. 148.

Antara karakteristik peserta didik, strategi pembelajaran, dan dengan tujuan yang ingin dicapai. Daya tarik yaitu bagaimana guru mampu menciptakan suasana kelas yang akrab, hangat dan merangsang pembentukan kepribadian peserta didik. efektivitas pembelajaran yang dimaksud adalah melalui tahap perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, penilaian, dan penyempurnaan.

Adapun Efisiensi adalah kesepadanan antara waktu, biaya, tenaga dan hasil yang diperoleh. Sedangkan produktivitas pembelajaran adalah dimulai dari menghafal, mengingat, ke analisis dan mencipta. Berikut penjelasan tentang indikator secara lebih rinci yang meliputi:

- 1) Kesesuaian; sepadan dengan karakter peserta didik, serasi dengan aspirasi masyarakat atau perorangan, cocok dengan kebutuhan masyarakat, sesuai dengan kondisi lingkungan, selaras dengan tuntutan zaman, dan sesuai dengan teori prinsip atau nilai baru dalam pendidikan.
- 2) Daya Tarik; pembelajaran yang bermutu juga harus mempunyai daya tarik yang kuat, dalam hal ini meliputi kesempatan belajar yang tersebar dan arena mudah dicapai dan diikuti, isi pendidikan yang mudah dicerna karena sudah diolah sedemikian rupa, kesempatan yang tersedia yang dapat diperoleh siapa saja pada setiap saat diperlukan, pesan yang diberikan pada saat dan peristiwa yang tepat, keteladanan yang tinggi terutama karena kinerja dan lulusan yang menonjol, keanekaragaman sumber baik yang dengan sengaja dikembangkan maupun yang sudah tersedia dan dapat dipilih serta dimanfaatkan untuk kepentingan belajar, dan suasana yang akrab hangat dan merangsang pembentukan kepribadian peserta didik.
- 3) Efektivitas; efektivitas pembelajaran sering kali diukur dengan tercapainya tujuan atau dapat pula diartikan sebagai suatu ketepatan dalam mengelola suatu situasi, atau *doing the right thing*. Pengertian ini mengandung ciri bersistem sistematis yaitu dilakukan secara teratur, konsisten atau berurutan melalui tahap perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, penilaian, dan penyempurnaan, sensitive terhadap kebutuhan akan tugas belajar dan kebutuhan pembelajaran. Kejelasan akan tujuan dan arena itu dapat dihimpun usaha untuk mencapainya bertolak dari kemampuan atau kekuatan mereka yang bersangkutan (peserta didik, pendidik, pemerintah dan masyarakat).
- 4) Efisiensi; efisiensi pembelajaran dapat dikatakan sebagai kesepadanan antara waktu, biaya, dan tenaga yang digunakan sebagai hasil yang diperoleh atau dapat dikatakan sebagai

mengerjakan sesuatu yang benar. Ciri yang terkandung meliputi, merancang kegiatan pembelajaran berdasarkan model mengacu pada kepentingan, kebutuhan kondisi peserta didik, pengorganisasian kegiatan belajar dan pembelajaran yang rapi. Pemanfaatan aneka sumber belajar sesuai keperluan, pemanfaatan sumber belajar bersama. Seperti misalnya pembelajaran jarak jauh dan pembelajaran terbuka yang tidak mengharuskan pembangunan gedung dan mengangkat tenaga pendidik yang digaji tetap. Inti dari efisiensi adalah mengembangkan faktor internal maupun eksternal untuk menyusun tindakan dan kemudian memilih tindakan yang paling menguntungkan.

- 5) Produktivitas pembelajaran; pada dasarnya adalah keadaan atau proses yang memungkinkan diperolehnya hasil yang lebih baik dan lebih banyak. Produktivitas pembelajaran pada dasarnya mengandung arti perubahan proses pembelajaran ( dari menghafal dan mengingat ke menganalisis dan mencipta), penambahan proses pembelajaran (dengan menggunakan berbagai sumber belajar), peningkatan intensitas interaksi peserta didik dengan sumber belajar atau gabungan ketiganya dalam kegiatan belajar-pembelajaran sehingga menghasilkan mutu yang lebih baik.<sup>86</sup>

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki tiga aspek pokok yang sangat berkaitan erat dengan mutu sekolah yakni proses belajar mengajar, kepemimpinan dan manajemen sekolah, serta kultur sekolah. Program aksi untuk meningkatkan mutu sekolah secara konvensional senantiasa menekankan pada aspek pertama yaitu peningkatan mutu proses belajar mengajar, sedikit menyentuh aspek kepemimpinan dan manajemen sekolah, dan sama sekali tidak pernah menyentuh aspek kultur sekolah.<sup>87</sup>

Sekolah disebut bermutu apabila para murid mampu mencapai prestasi yang tinggi, memiliki kesadaran bermasyarakat yang bertanggungjawab, memiliki moral dan etika yang berkarakter, mampu mengekspresikan nilai-nilai keindahan dan aspek emosi dan fisiknya tumbuh dengan baik. Performansi sekolah tentu akan sangat ditentukan oleh potensi dan kemampuan sekolah khususnya dilihat dari performansi personalianya, sikap personal, fasilitas yang tersedia apakah mendukung pembelajaran atau tidak, input peserta

---

<sup>86</sup>Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah Dan Tanggung Jawabnya*, Yogyakarta: Kanisius, 1994, hlm. 60

<sup>87</sup>Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010, hlm. 320.

didik apakah diseleksi dan ditempatkan serta dilayani sesuai dengan kekhususannya.<sup>88</sup>

Dari uraian di atas menjadi lebih penting sejalan dengan lebih kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah sebagai pemimpin institusi, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Dalam hal tersebut, kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk peningkatan manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan.

e. Metode Pembelajaran Pesantren

Seiring dengan berkembangnya pesantren-pesantren di beberapa daerah, ternyata dunia pendidikan pesantren banyak memberikan kontribusi besar bagi penciptaan masyarakat religius dan menciptakan tatanan kehidupan yang mapan. Terlebih, pesantren dewasa ini mulai memainkan peranannya di tengah masyarakat dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas. Di samping itu pondok pesantren dewasa ini mulai menampakkan keberadaannya sebagai lembaga pendidikan Islam mumpuni, di mana di dalamnya juga didirikan sekolah, baik secara formal maupun non formal.

Perkembangan dunia pesantren tersebut tidak lepas dari tuntutan kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang baik dan berkualitas di pondok pesantren untuk menciptakan manusia yang memiliki ilmu pengetahuan dan agama yang tinggi serta *akhlakul karimah* yang mapan, sebagai wujud dari antisipasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang memerlukan usaha dan pikiran keras supaya tidak mudah terpengaruh dengan budaya-budaya dan perkembangan baru yang dapat merusak generasi muda sebagai penerus cita-cita bangsa.

ekspansi pesantren juga bisa dilihat dari pertumbuhan pesantren yang semula *rural based institution* menjadi lembaga pendidikan *urban*.<sup>89</sup> Lihatlah kemunculan sejumlah pesantren kota seperti di Jakarta, Bandung, Medan, Pekanbaru, Yogyakarta, Malang, Surabaya, Semarang, Ujung pandang, atau wilayah sub urban Jakarta seperti daerah Parung atau Cilangkap.

Pondok pesantren itu membentuk banyak macam-macam jenis. Perbedaan jenis-jenis pondok pesantren dapat dilihat dari segi

---

<sup>88</sup>Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Cet 2, Jakarta: Kencana, 2010, hlm. 39.

<sup>89</sup>Azyurmadi Azra, *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Millenium Baru*, Jakarta: Kalimah, 2001, hlm. 106.

ilmu yang diajarkan, jumlah santri, pola kepemimpinan atau perkembangan ilmu teknologi. Namun demikian, ada unsur-unsur pokok pesantren yang harus dimiliki setiap pondok pesantren.<sup>90</sup> Unsur-unsur pokok pesantren, yaitu Kiai, masjid, santri, pondok dan kitab Islam klasik (atau kitab kuning), adalah elemen unik yang membedakan sistem pendidikan pesantren dengan lembaga pendidikan lainnya.

Sejalan dengan perkembangan zaman, lembaga pendidikan pesantren juga tidak menutup diri untuk mengadakan pembaharuan-pembaharuan baik metode maupun tehnik dalam pelaksanaan pendidikan pesantren itu sendiri, meskipun demi Kiai tidak semua pesantren mau membuka mengadakan inovasi serta pembaharuan terhadap metode pembelajaran yang ada.

pada awal berdirinya pondok pesantren, metode yang digunakan adalah metode wetonan dan sorogan bagi pondok non klasikal, pada perkembangan selanjutnya maka metode pembelajaran pondok pesantren mencoba untuk merenofasi metode yang ada tersebut untuk mengembangkan pada metode yang baru yaitu metode klasikal. menurut beberapa ahli metode-metode pembelajaran yang ada dipondok pesantren, meliputi:

#### 1) Metode Sorogan

Sistem pengajaran dengan pola sorogan dilaksanakan dengan jalan santri yang biasanya pandai menyodorkan sebuah kitab kepada Kiai untuk dibaca dihadapan Kiai itu. Dan kalau ada salahnya, kesalahan itu langsung dibenahi oleh Kiai itu. Di pesantren besar sorogan dilakukan oleh dua atau tiga orang santri saja, yang biasa terdiri dari keluarga Kiai atau santri-santri yang diharapkan kemudian hari menjadi orang alim.<sup>91</sup>

#### 2) Metode Muhawarah

Muhawarah adalah suatu kegiatan berlatih dengan bahasa Arab yang diwajibkan oleh pesantren kepada para santri selama mereka tinggal di pondok. Dibeberapa pesantren, latihan muhawarah atau muhadasah tidak diwajibkan setiap hari, akan tetapi hanya satu kali atau dua kali dalam seminggu yang

---

<sup>90</sup> Farid Hasyim, "Visi Pondok Pesantren Dalam Pengembangan SDM: Studi Kasus di Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Hikam", Malang : *Tesis*, 1998, hlm. 39.

<sup>91</sup> Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam atau Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren, Jakarta: Prasasti, 2004, hlm. 74.

digabungkan dengan latihan muhadhoroh atau khitobah, yang tujuannya melatih keterampilan anak didik berpidato.<sup>92</sup>

### 3) Metode Mudzakah

Mudzakah merupakan suatu pertemuan ilmiah yang secara spesifik membahas masalah diniyah seperti ibadah dan aqidah serta masalah agama pada umumnya. Dalam mudzakah tersebut dapat di bedakan atas dua tingkat kegiatan:

- a) Mudzakah diselenggarakan oleh sesama santri untuk membahas suatu masalah dengan tujuan, melatih para santri agar terlatih dalam memecahkan persoalan dengan mempergunakan kitab-kitab yang tersedia. Salah seorang santri mesti ditunjuk sebagai juru bicara untuk menyampaikan kesimpulan dari masalah yang didiskusikan.
- b) Mudzakah yang dipimpin oleh Kiai, dimana hasil mudzakah para santri diajukan untuk dibahas dan dinilai seperti dalam suatu seminar. Biasanya lebih banyak berisi tanya jawab dan hampir seluruhnya diselenggarakan dalam bahasa Arab.<sup>93</sup>

### 4) Metode Wetonan

Pelaksanaan sistem pengajaran wetonan ini adalah sebagai berikut: Kiai membaca suatu kitab dalam waktu tertentu, dan santri membawa kitab yang sama, kemudian mendengarkan dan menyimak tentang bacaan Kiai tersebut. Sistem pengajaran yang demi Kiai in seolah-olah sistem bebas, sebab absensi santri tidak ada, santri boleh datang boleh tidak, tidak ada sistem kenaikan kelas. Dan santri yang cepat menamatkan kitab boleh menyambung ke kitab yang lebih tinggi atau mempelajari kitab kitab yang lain. Seolah-olah sistem ini mendidik anak supaya kreatif dan dinamis, ditambah lagi sistem pengajaran wetonan ini lama belajar santri tidak tergantung kepada lamanya tahun belajar, tetapi berpatokan kepada kapan anak itu menamatkan kitab-kitab pelajaran yang telah di tetapkan.<sup>94</sup>

### 5) Metode Hafalan

---

<sup>92</sup> Abdurrahman Shaleh, *Kepemimpinan Kiai, Kasus Pondok Pesantren Tebu Ireng Malang*, Jakarta: Kalimasyahada Press, 2008, hlm. 101.

<sup>93</sup> Abdurrahman Shaleh, dkk, *Pedoman Pembinaan Pondok Pesantren*, Depag RI, 2002, hlm. 64

<sup>94</sup> Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam atau Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren, hlm. 74.

Dalam metode ini para santri diberi tugas menghafal bacaan-bacaan dalam jangka waktu tertentu. Hafalan yang dimiliki oleh santri ini kemudian dihafalkan dihadapan Kiai atau ustadz secara *periodic* atau *incidental* tergantung pada petunjuk Kiai atau ustadz yang bersangkutan. Materi pelajaran dengan metode hafalan umumnya berkenaan dengan Al-Qur'an, nadzam-nadzam untuk nahwu, sharaf, tajwid ataupun untuk teksteks nahwu, sharaf dan fiqih.<sup>95</sup>

#### 6) Metode Demonstrasi

Metode ini adalah cara pembelajaran yang dilakukan dengan memperagakan (mendemostrasikan) suatu keterampilan dalam hal pelaksanaan ibadah tertentu yang dilakukan perseorangan maupun kelompok dibawah petunjuk dan bimbingan Kiai atau ustad dengan kegiatan sebagai berikut:

- a) Para santri mendapatkan penjelasan atau teori tentang tata cara pelaksanaan ibadah yang akan dipraktekkan sampai mereka betul-betul memahaminya.
- b) Para santri berdasarkan bimbingan para Kiai atau ustadz mempersiapkan segala peralatan dan perlengkapan yang diperlukan untuk kegiatan praktek.
- c) Setelah menentukan waktu dan tempat para santri berkumpul untuk menerima, penjelasan singkat berkenaan dengan urutan kegiatan yang akan dilakukan serta pemberian tugas kepada para santri berkenaan dengan pelaksanaan praktek.
- d) Para santri secara bergiliran atau bergantian memperagakan pelaksanaan praktek ibadah tertentu dengan di bimbing dan diarahkan oleh Kiai atau ustadz sampai benar-benar sesuai kaifiat (tata cara pelaksanaan ibadah sesungguhnya)
- e) Setelah selesai kegiatan praktek ibadah para santri diberi kesempatan menanyakan hal-hal yang dipandang perlu selama berlangsung kegiatan.

Ada beberapa alasan mendasar mengapa inovasi pengembangan metode pembelajaran (pesantren) dalam memenuhi tuntutan masyarakat dan lingkungannya serta perubahan zaman perlu dilakukan secara cepat dan terarah. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, Sudirman Taba seorang peneliti pesantren mengemukakan bahwa:<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> Ghozali, M. Bahri, *Pesantren Berwawasan Lingkungan*, Jakarta: Prasasti, 2002, hlm. 58.

<sup>96</sup> Sudirman Taba, *Pergulatan Dunia Pesantren*, Jakarta: P3M Jakarta, 1985, hlm. 284.

- 1) Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan, da'wah dan sosial dirasakan oleh banyak pihak memiliki potensi yang besar untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang pendidikan dan pengembangan masyarakat.
- 2) Jumlah pesantren potensial, terbukti telah melaksanakan usaha kreatif yang bersifat rintisan.
- 3) Usaha ini perlu dikembangkan sambil terus melakukan upaya pembenahan terhadap masalah utama yang dihadapi pesantren, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Idealnya seorang guru dalam menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik haruslah memahami dari keseluruhan karakter peserta didik, sehingga guru akan bisa dan dapat menentukan dengan menggunakan metode yang mana dalam menyampaikan materi peserta didik akan cepat memahami secara tuntas materi yang disampaikan guru. Karena dengan pemilihan metode yang tepat guna proses pembelajaran akan berjalan sesuai dengan rencana.

beberapa metode pembelajaran disertai dengan keunggulan dan kekurangan dari masing-masing metode tersebut, diantaranya adalah:

#### 1) Metode Ceramah

Metode ceramah adalah metode yang boleh dikatakan metode tradisional. Karena sejak dulu metode ini telah dipergunakan sebagai alat komunikasi lisan antara guru dan anak didik dalam interaksi edukatif.

##### a) Kelebihan Metode Ceramah

- (1) Guru mudah menguasai kelas.
- (2) Mudah dilaksanakan.
- (3) Dapat diikuti anak didik dalam jumlah besar .
- (4) Guru mudah menerangkan bahan pelajaran berjumlah besar.

##### b) Kekurangan Metode Ceramah

- (1) Kegiatan pengajaran menjadi *verbalisme* (sebatas pengertian katakata).
- (2) Anak didik yang lebih tanggap dari sisi visual akan menjadi rugi dan anak didik yang lebih tanggap auditifnya dapat lebih besar menerimanya.
- (3) Bila terlalu lama dan guru tidak pandai dalam oleh kata akan membosankan.
- (4) Sukar mengontrol sejauhmana perolehan pemahaman belajar anak didik.

(5) Anak didik pasif.<sup>97</sup>

Metode ini yang paling sering digunakan di Pondok Pesantren. Pemilihan metode ini dalam pembelajaran Pesantren cukup beralasan karena dirasa simple dan lebih efektif menjangkau peserta didik yang jumlahnya melebihi standart kouta kelas. Untuk meminimalisir kekurangan dari metode ceramah ini maka guru harus pandai-pandai dalam mengolah kata-kata sehingga walau subtansi materi yang akan disampaikan sama, tetapi dengan menggunakan olah bahasa yang bagus kejenuhan peserta didik dalam mendengarkan dapat diminimalisir dan dapat mengantisipasi kejenuhan peserta didik.

## 2) Metode Latihan

Metode latihan (*driil*) disebut juga metode *training*, yaitu suatu cara mengajar untuk menanamkan kebiasaan-kebiasaan tertentu. Juga, sebagai sarana untuk memelihara kebiasaan-kebiasaan yang baik. Selain itu, metode ini dapat digunakan untuk memperoleh suatu ketangkasan, ketepatan, kesempatan, dan keterampilan.

## a) Kelebihan Metode Latihan

- (1) Dapat untuk memperoleh kecakapan motoris, seperti menulis, melafalkan huruf, membuat dan menggunakan alat-alat.
- (2) Dapat untuk memperoleh kecakapan mental, seperti dalam perkalian, penjumlahan, pengurangan, pembagian, tandatanda/symbol, dan sebagainya.
- (3) Dapat membentuk kebiasaan dan menambah ketepatan dan kecepatan pelaksanaan.

## b) Kekurangan Metode Latihan

- (1) Menghambat bakat dan inisiatif anak didik karena anak didik lebih banyak dibawa kepada penyesuaian dan diarahkan kepada jauh dan pengertian.
- (2) Menimbulkan penyesuaian secara statis kepada lingkungan.
- (3) Kadang-kadang latihan yang dilaksanakan secara berulang-ulang merupakan hal yang monoton dan mudah membosankan.
- (4) Dapat menimbulkan verbalisme.<sup>98</sup>

---

<sup>97</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000, hlm. 45.

<sup>98</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, hlm. 37.

Metode ini biasanya digunakan dalam Pondok Pesantren sebagai ekstrakurikuler dari proses pembelajaran. Metode latihan ini dalam Pesantren diwujudkan dengan bentuk seperti pembelajaran khithobah, khotbah, ceramah atau oleh focal seperti latihan tilawatil qur'an dan juga olah badan seperti latihan pencak silat, beksi.

Sebenarnya masih banyak lagi metode pembelajaran yang bisa dijelaskan disini, tetapi penulis sengaja mempersingkat pengambilan metode pembelajaran karena pertimbangan metode yang telah diulas diatas yang biasa diterapkan dalam lingkup Pondok Pesantren salaf secara umum.

### 3) Metode Diskusi

Metode diskusi ialah suatu proses pengelihatian dua atau lebih individu yang berinteraksi secara verbal dan saling berhadapan muka mengenai tujuan atau sasaran yang sudah tertentu melalui cara tukar menukar informasi, mempertahankan pendapat, atau pemecahan masalah. Selain itu metode diskusi juga diartikan sebagai suatu cara penyajian bahan pelajaran dimana guru memberi kesempatan kepada para siswa untuk mengadakan perbincangan ilmiah guna mengumpulkan pendapat, membuat kesimpulan, atau menyusun berbagai alternative pemecahan suatu masalah.<sup>99</sup>

Diskusi adalah suatu proses pertemuan dua atau lebih individu yang berinteraksi secara verbal dan saling berhadapan maka mengenai tujuan dan sasaran yang sudah tertentu melalui cara tukar-menukar informasi, mempertahankan pendapat, atau pemecahan masalah. Metode diskusi merupakan salah satu metode yang diturun dari strategi pembelajaran partisipasi (*Participative Teaching and Learning*)

Metode diskusi merupakan metode yang menghadapkan peserta didik pada suatu permasalahan. Tujuan utamanya adalah untuk memecahkan suatu permasalahan, menjawab pertanyaan, menambah dan memahami pengetahuan peserta didik, serata untuk membuat suatu keputusan. Karena itu, diskusi bukanlah debat yang bersifat mengadu argumentasi. Diskusi lebih bersifat bertukar pengalaman untuk menentukan keputusan tertentu secara bersama-sama. Selain itu juga disebutkan metode diskusi

---

<sup>99</sup> J.J. Hasibuan dan Moedjiono, *Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT. Remaja RosdaKarya, 2012, hlm. 20.

merupakan salah satu cara mendidik yang berupaya memecahkan masalah yang dihadapi, baik dua orang atau lebih yang masing-masing mengajukan argumentasinya untuk memperkuat pendapatnya, untuk mendapat hal yang disepakati, tentunya masing-masing menghilangkan perasaan subyektif dan emosional yang akan mengurangi bobot pikiran dan pertimbangan akal semestinya.

Diskusi pada dasarnya ialah menukar informasi, pendapat, dan pengalaman untuk mendapatkan pengertian bersama yang lebih jelas dan teliti mengenai sesuatu. Diskusi juga dapat merangsang peserta didik untuk berfikir dan mengemukakan pendapatnya secara leluasa dan mandiri.

Pada umumnya, metode diskusi dapat diaplikasikan dalam proses belajar mengajar untuk:

- 1) Mendorong siswa berfikir kritis
- 2) Mendorong siswa mengekspresikan pendapatnya secara bebas.
- 3) Mendorong siswa menyumbangkan buah pikirannya untuk memecahkan masalahnya bersama.

Ada beberapa kelebihan dan kekurangan dalam metode diskusi, manakala diterapkan dalam belajar mengajar:

a) Kelebihan Metode Diskusi

- (1) Metode diskusi dapat merangsang peserta didik untuk lebih kreatif, khususnya dalam memberikan gagasan dan ide-ide.
- (2) Dapat melatih dan membiasakan diri bertukar fikiran dalam mengatasi setiap permasalahan.
- (3) Dapat melatih peserta didik untuk dapat mengemukakan pendapat serta gagasan secara verbal.
- (4) Disamping itu, diskusi juga bisa melatih peserta didik untuk menghargai pendapat orang lain.

b) Kelemahan Metode Diskusi

- (1) Dalam diskusi menghendaki pembuktian logis, yang terlepas dari fakta-fakta, dan tidak merupakan jawaban hanya dugaan atau coba-coba saja. Maka para siswa dituntut kemampuan berfikir ilmiah, hal itu tergantung pada kematangan, pengalaman, dan pengetahuan siswa.
- (2) Peserta didik mendapat informasi yang terbatas
- (3) Biasanya orang menghendaki pendekatan yang lebih formal.<sup>100</sup>

---

<sup>100</sup> Roestiyah, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008, hlm. 6.

- (4) Sering terjadi pembicaraan dalam diskusi meluas, sehingga kesimpulan menjadi kabur.
- (5) Memerlukan waktu yang cukup panjang, yang kadang-kadang tidak sesuai dengan yang direncanakan.
- (6) Dalam diskusi sering terjadi perbedaan pendapat yang bersifat emosional yang tidak terkontrol. Akibatnya, kadang-kadang ada pihak yang merasa tersinggung, sehingga dapat mengganggu iklim pelajaran.

Metode ini mempunyai porsi yang sama dengan metode ceramah dalam Pondok Pesantren, didalam banyaknya durasi yang digunakan dalam pembelajaran. Dengan metode ini para santri lebih dapat mengembangkan dan memperdalam sekaligus mengasah kemampuan berfikirnya. Metode ini dalam Pesantren diwujudkan dalam bentuk *musyawarah* atau *syawir*, *bahsu masail*, sarasehan dan yang lain.

#### 4) Metode Demonstrasi

Istilah demonstrasi dalam pengajaran dipakai untuk menggambarkan suatu cara mengajar yang ada umumnya penjelasan verbal dengan suatu kerja fisik atau pengoprasian peralatan barang atau benda. Kerja fisik itu telah dilakukan atau peralatan itu telah dicoba lebih dahulu sebelum didemostrasikan (pendidik, peserta didik atau orang luar) mempertunjukkan sambil menjelaskan tentang sesuatu yang di demonstrasikan.<sup>101</sup>

Metode demonstrasi adalah metode mengajar dengan cara memperagakan barang, kejadian, aturan, dan urutan melakukan suatu kegiatan, baik secara langsung maupun melalui penggunaan media pengajaran yang relevan dengan pokok bahasan atau materi yang sedang disajikan.<sup>102</sup>

Dengan demonstrasi, proses penerimaan siswa terhadap pelajaran akan lebih berkesan secara mendalam, sehingga membentuk pengertian yang sempurna. Siswa juga dapat mengamati dan memperhatikan pada apa yang diperhatikan guru selama pelajaran berlangsung.

Dengan menggunakan metode demonstrasi pengalaman dan kesan sebagai hasil pembelajaran yang melekat. Sehingga dengan adanya demonstrasi siswa dapat menggantinya secara nyata. Bila disuruh untuk melakukannya sendiri siswa juga

---

<sup>101</sup> Ramayulis, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2001, hlm. 110.

<sup>102</sup> Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007, Cet-13, hlm. 208.

mengetahui bagaimana caranya. Tujuan pokok penggunaan metode demonstrasi dalam proses belajar mengajar ialah untuk memperjelas pengertian konsep dan memperlihatkan (meneladani) cara melakukan sesuatu atau proses terjadinya sesuatu.

a) Metode demonstrasi mempunyai berbagai macam manfaat diantaranya yaitu:

- (1) Menambah aktifitas belajar siswa karena ia turut melakukan kegiatan peragaan.
- (2) Menghemat waktu belajar di kelas atau sekolah.
- (3) Menjadikan hasil belajar yang lebih mantap dan permanen.
- (4) Membantu siswa dalam mengejar ketertinggalan penguasaan atas materi pelajaran, khususnya yang didemonstrasikan itu
- (5) Membangkitkan minat dan aktifitas belajar siswa
- (6) Memberikan pemahaman yang lebih jelas dan tepat.

b) Kelebihan metode demonstrasi

- (1) Melalui metode demonstrasi terjadinya verbalisme akan dapat dihindari, sebab siswa disuruh langsung memperhatikan bahan pelajaran yang dijelaskan.
- (2) Proses pembelajaran akan lebih menarik, sebab siswa tak hanya mendengar, tetapi juga melihat peristiwa yang terjadi.
- (3) Dengan mengamati secara langsung siswa akan memiliki kesempatan untuk membandingkan antara teori dan kenyataan. Dengan demikian siswa akan lebih menyakini kebenaran materi pembelajaran

c) Kelemahan metode demonstrasi

- (1) Metode demonstrasi memerlukan persiapan yang lebih matang, sebab tanpa persiapan yang memadai demonstrasi bias gagal sehingga dapat menyebabkan metode ini tidak efektif lagi. Bahkan sering terjadi untuk menghasilkan pertunjukan suatu proses tertentu, guru harus mencobanya terlebih dahulu, sehingga dapat memakan waktu yang banyak.
- (2) Demonstrasi memerlukan peralatan, bahan-bahan, dan tempat yang memadai yang berarti penggunaan metode ini memerlukan pembiayaan yang lebih mahal dibandingkan dengan ceramah.
- (3) Demonstrasi memerlukan kemampuan dan ketrampilan guru yang khusus, sehingga guru dituntut untuk bekerja lebih profesional. Di samping itu demonstrasi juga

memerlukan kemauan dan motivasi guru yang bagus untuk keberhasilan proses pembelajaran siswa.

#### 5) Metode Pemberian Tugas Dan Resitasi

Pemberian tugas dengan arti guru menyuruh anak didik misalnya membaca, tetapi dengan menambahkan tugas-tugas seperti mencari dan membaca buku-buku lain sebagai perbandingan, atau disuruh mengamati orang/masyarakatnya setelah membaca buku itu. Dengan demikian, pemberian tugas adalah suatu pekerjaan yang harus anak didik selesaikan tanpa terikat dengan tempat.

##### a) Kelebihan Metode Pemberian Tugas dan Resitasi

- (1) Pengetahuan yang anak didik peroleh dari hasil belajar sendiri akan dapat diingat lebih lama; dan,
- (2) Anak didik berkesempatan memupuk perkembangan dan keberanian mengambil inisiatif, bertanggung jawab, dan berdiri sendiri.

##### b) Kekurangan Metode Pemberian Tugas dan Resitasi

- (1) Seringkali anak didik melakukan penipuan di mana anak didik hanya meniru hasil pekerjaan orang lain tanpa mau bersusah payah mengerjakan sendiri.
- (2) Terkadang tugas itu dikerjakan orang lain tanpa pengawasan dan,
- (3) Sukar memberikan tugas yang memenuhi perbedaan individual.

Metode ini jarang digunakan dalam proses pembelajaran di Pondok Pesantren kecuali materi-materi tertentu seperti pemberian tugas guru kepada santri untuk menghafalkan bait-bait nadhom tertentu ataupun merangkum materi yang telah ditentukan oleh guru.

#### f. Pentingnya Mutu Pembelajaran

Berikut ini merupakan beberapa alasan terkait pentingnya meningkatkan mutu pembelajaran diantaranya adalah:

- 1) Memenuhi tujuan, manajemen merupakan upaya efektif dan efisien untuk menghasilkan target atau tujuan tertentu.
- 2) Menjadi titik yang menyeimbangkan beberapa macam tujuan, manajemen yang baik dapat menjadi titik tengah yang menyatukan beberapa maksud dan tujuan dari suatu kegiatan. Terkadang dengan sebuah kegiatan akan memunculkan banyak keinginan yang sama-sama bertentangan dari kelompok yang

terkait seperti guru, tenaga pendidik, dan kepala sekolah dalam sebuah lembaga pendidikan.

- 3) Efisiensi dan Efektifitas program, prestasi dan tolok ukur program dari sebuah organisasi tercermin dari dua hal hal yaitu Efisiensi dan efektifitas.



## **BAB III**

### **MUTU PROSES BELAJAR MENGAJAR**

#### **A. Konsep dan Indikator Kualitas Pembelajaran**

##### **a. Pengertian**

Dalam keseluruhan proses pendidikan di madrasah, pembelajaran merupakan aktivitas yang paling utama. Ini berarti bahwa keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan banyak tergantung pada proses pembelajaran yang baik. Pembelajaran ialah membelajarkan siswa menggunakan asas pendidikan maupun teori belajar, yang merupakan penentu utama keberhasilan pendidikan.

Pembelajaran merupakan proses komunikasi dua arah, mengajar dilakukan oleh pihak guru sebagai pendidik, sedangkan belajar dilakukan oleh peserta didik atau murid. Sedangkan menurut Corey Pembelajaran adalah “suatu proses dimana lingkungan seseorang secara disengaja dikelola untuk memungkinkan ia turut serta dalam tingkah laku tertentu dalam kondisi-kondisi khusus atau menghasilkan respons terhadap situasi tertentu, pembelajaran merupakan subset khusus dari pendidikan.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2003, hlm. 61.

Dalam pengertian demikian dapat dikatakan bahwa pembelajaran adalah upaya membelajarkan siswa untuk belajar. Kegiatan ini akan mengakibatkan siswa mempelajari sesuatu dengan cara lebih efektif dan efisien.

Pembelajaran terkait dengan bagaimana (*how to*) membelajarkan siswa atau bagaimana membuat siswa dapat belajar dengan mudah dan terdorong oleh kemauannya sendiri untuk mempelajari apa (*what to*) yang teraktualisasikan dalam kurikulum sebagai kebutuhan (*needs*).

Karena itu, pembelajaran berupaya menjabarkan nilai-nilai yang terkandung di dalam kurikulum dengan menganalisis tujuan pembelajaran dan karakteristik isi bidang studi yang terkandung di dalam kurikulum. Selanjutnya, dilakukan kegiatan untuk memiliki, menetapkan, dan mengembangkan, cara-cara atau strategi pembelajaran yang tepat untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan sesuai kondisi yang ada, agar kurikulum dapat diaktualisasikan dalam proses pembelajaran sehingga hasil belajar terwujud dalam diri peserta didik.

Pembelajaran merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia yang harus dilakukan secara terus menerus selama manusia hidup. Isi dan proses pembelajaran perlu terus dimutakhirkan sesuai kemajuan ilmu pengetahuan dan kebudayaan masyarakat. Implikasinya jika masyarakat Indonesia dan dunia menghendaki tersediannya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang berstandar nasional dan internasional, maka isi dan proses pembelajaran harus diarahkan pada pencapaian kompetensi tersebut.<sup>2</sup>

Sering dikatakan mengajar adalah mengorganisasikan aktivitas siswa dalam arti luas. Peranan guru bukan semata-mata memberikan informasi, melainkan juga mengarahkan dan memberi fasilitas belajar (*directing and facilitating the learning*) agar proses belajar lebih memadai. Pembelajaran mengandung arti setiap kegiatan yang dirancang untuk membantu seseorang mempelajari suatu kemampuan dan atau nilai yang baru.

Pembelajaran merupakan perbuatan yang kompleks. Artinya, kegiatan pembelajaran melibatkan banyak komponen dan faktor yang perlu dipertimbangkan. Untuk itu perencanaan maupun pelaksanaan kegiatannya membutuhkan pertimbangan-pertimbangan yang arif dan bijak. Seorang guru dituntut untuk bisa menyesuaikan karakteristik siswa, kurikulum yang sedang berlaku, kondisi kultural, fasilitas yang

---

<sup>2</sup> Siti Kusriani, et.al., *Keterampilan Dasar Mengajar (PPL 1), Berorientasi Pada Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Malang: Fakultas Tarbiyah UIN Malang, 2005, hlm. 128.

tersedia dengan strategi pembelajaran yang akan disampaikan kepada siswa agar tujuan dapat dicapai. Strategi pembelajaran sangat penting bagi guru karena sangat berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran.

b. Tujuan Pembelajaran

Pada dasarnya belajar itu mempunyai tujuan agar peserta didik dapat meningkatkan kualitas hidupnya sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial. Sebagai individu seseorang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan inovatif menghadapi persaingan global, kreatif dan tekun mencari peluang untuk memperoleh kehidupan layak dan halal, namun dapat menerima dengan tabah andaikata menghadapi kegagalan setelah berusaha.

Oleh karenanya, setiap lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan disamping membekali lulusannya dengan penguasaan materi subyek dari bidang studi yang akan dikaji dan pedagogik bahan kajian atau materi subyek tersebut, diharapkan juga memberikan pemahaman tentang kaitan antara materi pelajaran dengan dunia nyata atau kehidupan sehari-hari peserta didik sebagai anggota masyarakat. Dengan demikian, pembelajaran baik formal maupun nonformal diharapkan dapat memberi pengalaman bagi pesertanya melalui *'Learning to know, learning to do, learning to be and learning to live together'* sesuai anjuran yang dicanangkan oleh UNESCO (*United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*).<sup>3</sup>

Tujuan pembelajaran merupakan salah satu aspek yang perlu dipertimbangkan dalam merencanakan pembelajaran. Sebab segala kegiatan pembelajaran muaranya pada tercapainya tujuan tersebut.

Tujuan pembelajaran adalah pernyataan tentang hasil pembelajaran atau apa yang diharapkan. Tujuan ini bisa sangat umum, sangat khusus, atau dimana saja dalam kontinum umum-khusus. Karakteristik bidang studi adalah aspek-aspek suatu bidang studi yang dapat memberikan landasan yang berguna sekali dalam mendiskripsikan strategi pembelajaran, seperti misalnya, waktu, media, personalia, dan dana/uang. Selanjutnya, karakteristik si belajar adalah aspek-aspek atau kualitas perseorangan si belajar, seperti misalnya: bakat, motivasi, dan hasil yang telah dimilikinya.<sup>4</sup>

c. Komponen Pembelajaran

---

<sup>3</sup> Anna Poedjiadi, *Sains Teknologi Masyarakat : Model Pembelajaran Kontekstual Bermuatan Nilai*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya dan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, 2005, hlm. 97-98.

<sup>4</sup> Nur Ali, *Pengembangan Buku Ajar Pendidikan Agama Islam*, STAIN Malang, 2003, hlm. 32.

Mutu pembelajaran merupakan bagian dari mutu pendidikan secara keseluruhan. Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan sekolah secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku Kemendikbud.<sup>5</sup>

Dari pengertian itu, maka mutu pembelajaran adalah kemampuan yang dimiliki sekolah dalam menyelenggarakan pembelajarannya secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan manfaat yang bernilai tinggi bagi pencapaian tujuan pengajaran yang telah ditentukan.

Sebagaimana yang telah dikemukakan bahwa peningkatan mutu pembelajaran akan terwujud secara baik apabila dalam pelaksanaannya didukung oleh komponen-komponen peningkatan mutu yang ikut andil dalam pelaksanaannya, antara lain:<sup>6</sup>

- 1) Penampilan Guru; Komponen yang menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran adalah penampilan guru, artinya bahwa rangkaian kegiatan yang dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pengajaran sangat menentukan terhadap mutu pembelajaran yang dihasilkan. Kunci keberhasilannya mengingat bahwa guru yang merupakan salah satu pelaku dan bahkan pemeran utama dalam penyelenggaraan pembelajaran, sehingga diharapkan penampilan guru harus benar-benar memiliki kemampuan, keterampilan dan sikap yang profesional yang pada akhirnya mampu menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran yang akan dicapai.
- 2) Penguasaan Materi/Kurikulum; Komponen lainnya yang menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran yaitu penguasaan materi/kurikulum. Penguasaan ini sangat mutlak harus dilakukan oleh guru dalam menyelenggarakan pembelajaran, mengingat fungsinya sebagai objek yang akan disampaikan kepada peserta didik. Dengan demikian penguasaan materi merupakan kunci yang menentukan keberhasilan dalam meningkatkan mutu pembelajaran, sehingga seorang guru dituntut atau ditekan untuk menguasai materi/kurikulum sebelum melakukan pengajaran di depan kelas.
- 3) Penggunaan Metode Mengajar; Penggunaan metode mengajar juga merupakan komponen dalam peningkatan mutu pembelajaran yang

---

<sup>5</sup> Kemendikbud. *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Kemendikbud, 2014,

<sup>6</sup> Rosdijati, Nani dan Widyaiswara, *Peran dan Fungsi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*, 2015, [http:// www.lpmpjateng.go.id](http://www.lpmpjateng.go.id), Diakses 14 Januari 2023

menunjukkan bahwa metode mengajar yang akan dipakai guru dalam menerangkan di depan kelas. mengingat akan menambah pengetahuan siswa di luar pengajaran inti di kelas dan tentunya hal ini akan menjadi lebih baik terutama dalam meningkatkan kreativitas dan kompetensi siswa tentunya akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Dengan menggunakan metode mengajar yang benar dan tepat, maka memungkinkan akan mempermudah siswa memahami materi yang akan disampaikan.

- 4) Pendayagunaan Alat/Fasilitas Pendidikan; Kemampuan lainnya yang menentukan peningkatan mutu pembelajaran yaitu pendayagunaan alat fasilitas pendidikan. Mutu pembelajaran akan baik apabila dalam pelaksanaan pembelajaran didukung oleh alat/fasilitas pendidikan yang tersedia. Hal ini akan memudahkan guru dan siswa untuk menyelenggarakan pembelajaran, sehingga diharapkan pendayagunaan alat/fasilitas belajar harus memperoleh perhatian yang baik bagi sekolah- sekolah dalam upaya mendukung terhadap peningkatan mutu pembelajaran.
- 5) Penyelenggaraan Pembelajaran dan Evaluasi; Mutu pembelajaran ditentukan oleh penyelenggaraan pembelajaran dan evaluasi yang menunjukkan bahwa pada dasarnya mutu akan dipengaruhi oleh proses. Oleh karena itu guru harus mampu mengelola pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, sehingga mampu mewujudkan peningkatan mutu yang optimal.
- 6) Pelaksanaan Kegiatan Kurikuler dan Ekstrakurikuler; Peningkatan mutu pembelajaran dipengaruhi pula oleh pelaksanaan kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler yang menunjukkan bahwa mutu akan mampu ditingkatkan apabila dalam pembelajaran siswa ditambah dengan adanya kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler. Kegiatan tersebut perlu dilakukan, tiasa mengembangkan kemampuannya yang pada akhirnya mampu memperagakan apa yang diajarkannya secara didaktis.<sup>7</sup>

#### d. Tahapan Proses Pembelajaran

Pembelajaran sebagai suatu proses kegiatan, terdiri atas tiga fase atau tahapan. Fase-fase proses pembelajaran yang dimaksud meliputi: tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi. Adapun dari ketiganya ini akan dibahas sebagaimana berikut:

##### 1) Perencanaan

---

<sup>7</sup> Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm. 98.

Kegiatan pembelajaran yang baik senantiasa berawal dari rencana yang matang. Perencanaan yang matang akan menunjukkan hasil yang optimal dalam pembelajaran.

Perencanaan merupakan proses penyusunan sesuatu yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pelaksanaan perencanaan tersebut dapat disusun berdasarkan kebutuhan dalam jangka tertentu sesuai dengan keinginan pembuat perencanaan. Namun yang lebih utama adalah perencanaan yang dibuat harus dapat dilaksanakan dengan mudah dan tepat sasaran.

Sesuai dengan pengertiannya, kegiatan perencanaan sangat penting dilaksanakan, karena perencanaan tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan kegiatan yang akan dilaksanakan. Dalam konteks ajaran Islam, hal ini telah disampaikan oleh Allah Swt. dalam Al-Quran surah (*al-Hasyr/59: 18*) yang berbunyi sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ  
 إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

*Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Begitu pula dengan perencanaan pembelajaran, yang direncanakan harus sesuai dengan target pendidikan. Guru sebagai subjek dalam membuat perencanaan pembelajaran harus dapat menyusun berbagai program pengajaran sesuai pendekatan dan metode yang akan digunakan.

Dalam konteks desentralisasi pendidikan seiring perwujudan pemerataan hasil pendidikan yang bermutu, diperlukan standar kompetensi mata pelajaran yang dapat dipertanggungjawabkan dalam konteks lokal, nasional dan global. Secara umum guru itu harus memenuhi dua kategori, yaitu:

Memiliki *capability* dan *loyalty*, yakni guru itu harus memiliki kemampuan dalam bidang ilmu yang diajarkannya, memiliki kemampuan teoritik tentang mengajar yang baik, dari mulai perencanaan, implementasi sampai evaluasi, dan memiliki

loyalitas keguruan, yakni loyal terhadap tugastugas keguruan yang tidak semata di dalam kelas, tapi sebelum dan sesudah.<sup>8</sup>

Beberapa prinsip yang perlu diterapkan dalam membuat persiapan mengajar:

- a) Memahami tujuan pendidikan.
- b) Menguasai bahan ajar.
- c) Memahami teori-teori pendidikan selain teori pengajaran.
- d) Memahami prinsip-prinsip mengajar.
- e) Memahami metode-metode mengajar.
- f) Memahami teori-teori belajar.
- g) Memahami beberapa model pengajaran yang penting.
- h) Memahami prinsip-prinsip evaluasi.
- i) Memahami langkah-langkah membuat *lesson plan*.

Langkah-langkah yang harus dipersiapkan dalam pembelajaran adalah sebagai berikut:<sup>9</sup>

- a) Analisis Hari Efektif dan Analisis Program Pembelajaran.
- b) Membuat Program Tahunan, Program Semester dan Program Tagihan.
- c) Menyusun Silabus.
- d) Menyusun Rencana Pembelajaran
- e) Penilaian Pembelajaran.

## 2) Pelaksanaan

Tahap ini merupakan tahap implementasi atau tahap penerapan atas desain perencanaan yang telah dibuat guru. Hakikat dari tahap pelaksanaan adalah kegiatan operasional pembelajaran itu sendiri. Dalam tahap ini, guru melakukan interaksi belajar-mengajar melalui penerapan berbagai strategi metode dan tehnik pembelajaran, serta pemanfaatan seperangkat media.

Dalam alquran dikatakan bahwa orang-orang yang tidak mengerjakan suatu kebaikan termasuk merugi, sebagaimana firman-Nya (QS. Al-Ashr/103: 1-3).:

وَالْعَصْرِ  
إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ

---

<sup>8</sup> Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta : Kencana, 2004, hlm. 112.

<sup>9</sup> Siti Kusriani, dkk, *Keterampilan Dasar Mengajar (PPL 1), Berorientasi Pada Kurikulum Berbasis Kompetensi*, hlm. 130-139.

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّاصُوا بِالْحَقِّ ۗ وَتَوَّاصُوا  
بِالصَّبْرِ

*Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.*

Dalam proses pembelajaran, ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh seorang guru, diantaranya ialah:

a) Aspek pendekatan dalam pembelajaran.

Pendekatan pembelajaran terbentuk oleh konsepsi, wawasan teoritik dan asumsi-asumsi teoritik yang dikuasai guru tentang hakikat pembelajaran. Mengingat pendekatan pembelajaran bertumpu pada aspek-aspek dari masing-masing komponen pembelajaran, maka dalam setiap pembelajaran, akan tercakup penggunaan sejumlah pendekatan secara serempak. Oleh karena itu, pendekatan-pendekatan dalam setiap satuan pembelajaran akan bersifat multi pendekatan.

b) Aspek Strategi dan Taktik dalam Pembelajaran.

Pembelajaran sebagai proses, aktualisasinya mengimplisitkan adanya strategi. Strategi berkaitan dengan perwujudan proses pembelajaran itu sendiri. Strategi pembelajaran berwujud sejumlah tindakan pembelajaran yang dilakukan guru yang dinilai strategis untuk mengaktualisasikan proses pembelajaran. Terkait dengan pelaksanaan strategi adalah taktik pembelajaran.

Taktik pembelajaran berhubungan dengan tindakan teknis untuk menjalankan strategi. Untuk melaksanakan strategi diperlukan kiat-kiat teknis, agar nilai strategis setiap aktivitas yang dilakukan gurumurid di kelas dapat terealisasi. Kiat-kiat teknis tertentu terbentuk dalam tindakan prosedural. Kiat teknis prosedural dari setiap aktivitas guru-murid di kelas tersebut dinamakan taktik pembelajaran. Dengan perkataan lain, taktik pembelajaran adalah kiat-kiat teknis yang bersifat prosedural dari suatu tindakan guru dan siswa dalam pembelajaran aktual di kelas.

c) Aspek Metode dan Teknik dalam Pembelajaran.

Aktualisasi pembelajaran berbentuk serangkaian interaksi dinamis antara guru-murid atau murid dengan lingkungan belajarnya. Interaksi guru-murid atau murid dengan lingkungan

belajarnya tersebut dapat mengambil berbagai cara. Cara-cara interaksi guru-murid atau murid dengan lingkungan belajarnya tersebut lazimnya dinamakan metode.

Metode merupakan bagian dari sejumlah tindakan strategis yang menyangkut tentang cara bagaimana interaksi pembelajaran dilakukan. Metode dilihat dari fungsinya merupakan seperangkat cara untuk melakukan aktivitas pembelajaran. Ada beberapa cara dalam melakukan aktivitas pembelajaran, misalnya dengan berceramah, berdiskusi, bekerja kelompok, bersimulasi dan lain-lain.

Setiap metode memiliki aspek teknis dalam penggunaannya. Aspek teknis yang dimaksud adalah gaya dan variasi dari setiap pelaksanaan metode pembelajaran.

#### d) Prosedur Pembelajaran.

Pembelajaran dari sisi proses keberlangsungannya, terjadi dalam bentuk serangkaian kegiatan yang berjalan secara bertahap. Kegiatan pembelajaran berlangsung dari satu tahap ke tahap selanjutnya, sehingga terbentuk alur konsisten. Tahapan pembelajaran yang konsisten yang berbentuk alur peristiwa pembelajaran tersebut merupakan prosedur pembelajaran.

### 3) Evaluasi

Pada hakekatnya evaluasi merupakan suatu kegiatan untuk mengukur perubahan perilaku yang telah terjadi. Pada umumnya hasil belajar akan memberikan pengaruh dalam dua bentuk:

- a) Peserta didik akan mempunyai perspektif terhadap kekuatan dan kelemahannya atas perilaku yang diinginkan.
- b) Mereka mendapatkan bahwa perilaku yang diinginkan itu telah meningkat baik setahap atau dua tahap, sehingga sekarang akan timbul lagi kesenjangan antara penampilan perilaku yang sekarang dengan tingkah laku yang diinginkan.<sup>10</sup>

Dalam konteks Islam, konsep evaluasi terdapat dalam surat QS. Al-Israa': 17/14

إِذَا قَرَأْتَ كِتَابَكَ ۖ كَفَىٰ بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيبًا ۗ

*Bacalah kitabmu, cukuplah dirimu sendiri pada waktu ini sebagai penghisab terhadapmu*

---

<sup>10</sup> E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum 2004 Panduan Pembelajaran KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, hlm.169.

Pada tahap evaluasi ini kegiatan guru adalah melakukan penilaian atas proses pembelajaran yang telah dilakukan. Evaluasi adalah alat untuk mengukur ketercapaian tujuan. Dengan evaluasi, dapat diukur kuantitas dan kualitas pencapaian tujuan pembelajaran. Sebaliknya, oleh karena evaluasi sebagai alat ukur ketercapaian tujuan, maka tolak ukur perencanaan dan pengembangannya adalah tujuan pembelajaran.

Dalam kaitannya dengan pembelajaran, Moekijat mengemukakan teknik evaluasi belajar pengetahuan, keterampilan, dan sikap sebagai berikut:

- a) Evaluasi belajar pengetahuan, dapat dilakukan dengan ujian tulis, lisan, dan daftar isian pertanyaan.
- b) Evaluasi belajar keterampilan, dapat dilakukan dengan ujian praktek, analisis keterampilan dan analisis tugas serta evaluasi oleh peserta didik sendiri.
- c) Evaluasi belajar sikap, dapat dilakukan dengan daftar sikap isian dari diri sendiri, daftar isian sikap yang disesuaikan dengan tujuan program, dan skala deferensial sematik (SDS).<sup>11</sup>

Apapun bentuk tes yang diberikan kepada peserta didik, tetap harus sesuai dengan persyaratan yang baku, yakni tes itu harus:

- a) *Memiliki validitas* mengukur atau menilai apa yang hendak diukur atau dinilai, terutama menyangkut kompetensi dasar dan materi standar yang telah dikaji.
- b) *Mempunyai reliabilitas* keajekan, artinya ketetapan hasil yang diperoleh seorang peserta didik, bila dites kembali dengan tes yang sama.
- c) *Menunjukkan objektivitas* dapat mengukur apa yang sedang diukur, disamping perintah pelaksanaannya jelas dan tegas sehingga tidak menimbulkan interpretasi yang tidak ada hubungannya dengan maksud tes.
- d) Pelaksanaan evaluasi harus *efisien* dan *praktis*.<sup>12</sup>

## **B. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Pembelajaran**

Peningkatkan mutu madrasah seperti yang disarankan oleh Sudarwan Danim, yaitu dengan melibatkan lima faktor yang dominan:<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum 2004 Panduan Pembelajaran KBK*, hlm. 171.

<sup>12</sup> E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum 2004 Panduan Pembelajaran KBK*, hlm. 171.

- a. Kepemimpinan Kepala madrasah; kepala madrasah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.
- b. Siswa; pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga madrasah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
- c. Guru; pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, MGMP, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di madrasah.
- d. Kurikulum; adanya kurikulum yang ajeg / tetap tetapi dinamis, dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga *goals* (tujuan) dapat dicapai secara maksimal.
- e. Jaringan Kerjasama; jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan madrasah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan / instansi sehingga output dari madrasah dapat terserap di dalam dunia kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Utamanya guru, karena guru sebagai ujung tombak di lapangan (di kelas) yang bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk meningkatkan mutu pembelajaran, seorang guru harus mempunyai syarat-syarat yang diperlukan dalam mengajar dan membangun pembelajaran siswa agar efektif di kelas, saling bekerjasama dalam belajar sehingga tercipta suasana yang menyenangkan dan saling menghargai (demokratis), diantaranya :

- a. Guru harus lebih banyak menggunakan metode pada waktu mengajar, variasi metode mengakibatkan penyajian bahan lebih menarik perhatian siswa, mudah diterima siswa, sehingga kelas menjadi hidup, metode pelajaran yang selalu sama (monoton) akan membosankan siswa.
- b. Menumbuhkan motivasi, hal ini sangat berperan pada kemajuan dan perkembangan siswa. Selanjutnya melalui proses belajar, bila motivasi guru tepat dan mengenai sasaran akan meningkatkan kegiatan belajar, dengan tujuan yang jelas maka siswa akan belajar lebih tekun, giat dan lebih bersemangat.

---

<sup>13</sup> Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta : Bumi Aksara, 2007, hlm. 56.

Jika guru memiliki kompetensi tersebut, tidak mustahil meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dapat terwujud. Kita yakin saat ini sudah banyak guru yang telah menguasai strategi dan model pembelajaran, namun kenyataan dilapangan kita masih banyak menjumpai guru yang dalam mengajar masih terkesan hanya melaksanakan kewajiban, banyak ceramah (*telling method*) dan kurang membantu pengembangan aktivitas siswa. Ia tidak menggunakan strategi dan model dalam proses pembelajaran, baginya yang penting adalah bagaimana proses pembelajaran dapat berlangsung.

setidaknya ada 4 hal penting yang dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan berlanjut pada mutu pendidikan:

- a. Sekolah harus menjadi tempat yang unggul untuk kegiatan pembelajaran, memenuhi dan menyesuaikan tuntutan dan harapan undang-undang pendidikan, visi, misi, dan tuntutan zaman, upaya sistematis dan terencana ke arah perbaikan/peningkatan mutu pendidikan.
- b. Lingkungan pembelajaran yang menyenangkan dan menantang, partisipasi aktif siswa, guru, orangtua, dan semua pemangku pendidikan, manajemen yang bertanggung jawab baik moral, mandat, manusia, dan modal, memiliki standar sekolah, baik nasional dan internasional, SDM yang akuntabel, akseptabel, dan available.
- c. Pendidik dan tenaga kependidikan yang professional, proses pembelajaran aktif yang ditunjang oleh fasilitas pembelajaran, partisipasi siswa dan orangtua siswa kepada program sekolah, supervisi secara konsisten, kontinue, dan konsekuen (pengawasan yang sehat, terhadap program, pemberdayaan manusia, dan keuangan), kemitraan (pemerintah, LS, PT, badan internasional dan lainnya).
- d. Kreativitas kemasan kurikulum (intrakurukuler dan ekstrakurikuler), siswa siap menghadapi program pembelajaran (kesehatan, mental, pengetahuan, kebersamaan, memahami kegunaan), keadaan keuangan yang realistis dan sumber yang terpercaya.

Berdasarkan pendapat diatas, perubahan paradigma harus dilakukan secara bersama-sama antara pimpinan dan karyawan sehingga mereka mempunyai langkah dan strategi yang sama yaitu menciptakan mutu dilingkungan kerja khususnya lingkungan kerja pendidikan. Pimpinan dan karyawan harus menjadi satu tim yang utuh (*teamwork*) yang saling membutuhkan dan saling mengisi kekurangan yang ada sehingga target (*goals*) akan tercipta dengan baik.

Jadi kepala sekolah, guru, karyawan dan semua unsur pendidikan (stakeloders) mempunyai tanggung jawab terhadap peningkatan mutu pembelajaran di sekolah terutama guru sebagai ujung tombak di kelas karena bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah dan kreatifitas guru yang professional, inovatif, kreatif, merupakan salah satu tolok ukur dalam peningkatan mutu pembelajaran di sekolah, karena kedua elemen ini merupakan figure yang bersentuhan langsung dengan proses pembelajaran, kedua elemen ini merupakan fugur sentral yang dapat memberikan kepercayaan kepada masyarakat (orang tua) siswa, kepuasan masyarakat akan terlihat dari output dan outcome yang dilakukan pada setiap periode.

Jika pelayanan kepada masyarakat baik maka mereka akan sadar dan secara otomatis akan membantu segala kebutuhan yang di inginkan oleh pihak sekolah, sehingga dengan demikian maka tidak akan sulit bagi pihak sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

### **C. Unsur-unsur terkait dengan Pembelajaran yang Berkualitas**

Ada 2 pendekatan yang menjadi unsur penting dalam peningkatan mutu pembelajaran sekaligus mutu pendidikan dapat lihat dari sudut pandang makro dan mikro pendidikan, seperti yang dijabarkan di bawah ini :

#### **a. Pendekatan mikro pendidikan**

Yaitu suatu pendekatan terhadap pendidikan dengan indicator kajiannya dilihat dari hubungan antara elemen peserta didik, pendidik, dan interaksi keduanya dalam usaha pendidikan. Secara lengkap elemen mikro sebagai berikut :

- 1) Kualitas manajemen.
- 2) Pemberdayaan satuan pendidikan.
- 3) Profesionalisme dan ketenagaan.
- 4) Relevansi dan kebutuhan.

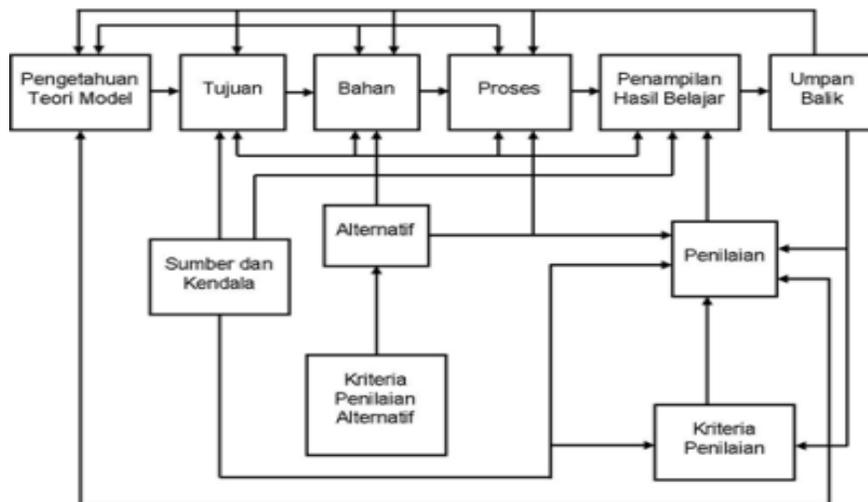
Berdasarkan tinjauan mikro elemen guru dan siswa yang merupakan bagian dari pemberdayaan satuan pendidikan merupakan elemen sentral. Pendidikan untuk kepentingan peserta didik mempunyai tujuan, dan untuk mencapai tujuan ini ada berbagai sumber dan kendala, dengan memperhatikan sumber dan kendala ditetapkan bahan pengajaran dan diusahakan berlangsungnya proses untuk mencapai tujuan. Proses ini menampilkan hasil belajar. Hasil belajar perlu dinilai dan dari hasil penilaian dapat menjadi umpan balik sebagai bahan masukan dan pijakan.<sup>14</sup>

Secara mikro diagram alur proses pendidikan dapat dilihat pada diagram 3.1 Pada Diagram ini terlihat bahwa pengetahuan teori yang didapatkan dari seorang guru melalui kualitas manajemen dengan

---

<sup>14</sup> Eti Rochaety, dkk, *Sistem Informansi Manajemen Pendidikan*, Jakarta: bumi Aksara, 2005, hlm. 8.

harapan tujuan pendidikan akan tercapai. Tujuan akan tercapai jika dibekali dengan bahan sehingga proses pendidikan akan terlaksana dengan baik sehingga akan menghasilkan penampilan (hasil belajar) hasil belajar dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu melalui penilaian dengan dasar kriteria penilaian, hasil dari penampilan akan dijadikan umpan balik.



**Gambar 3. 1 Pendekatan mikro pendidikan**

b. Pendekatan makro pendidikan

Pendekatan makro pendidikan yaitu kajian pendidikan dengan elemen yang lebih luas, yaitu dengan elemen sebagai berikut: Standarisasi pengembangan kurikulum, pemerataan, persamaan dan keadilan, standar mutu dan kemampuan bersaing. Sedangkan pendekatan makro pendidikan menyangkut berbagai hal yaitu melalui jalur pertama yaitu Input Sumber, Proses Pendidikan, dan Hasil Pendidikan.



**Gambar 3. 2 Pendekatan Makro Pendidikan**

Secara umum untuk meningkatkan mutu pendidikan harus diawali dengan strategi peningkatan pemerataan pendidikan, di mana unsur makro dan mikro pendidikan ikut terlibat, untuk menciptakan *Equality* dan *Equity*.

pemerataan pendidikan harus mengambil langkah strategi sebagai berikut:

- 1) Pemerintah menanggung biaya minimum pendidikan yang diperlukan anak usia sekolah baik negeri maupun swasta yang diberikan secara individual kepada siswa.
- 2) Optimalisasi sumber daya pendidikan yang sudah tersedia, antara lain melalui double shift (contoh pemberdayaan SMP terbuka dan kelas jauh).
- 3) Memberdayakan sekolah-sekolah swasta melalui bantuan dan subsidi dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran siswa dan optimalisasi daya tampung yang tersedia dan,
- 4) Meningkatkan partisipasi anggota masyarakat dan pemerintah daerah untuk ikut serta menangani penuntasan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun

#### **D. Strategi Pencapaian yang Berkualitas**

Teori manajemen mutu terpadu atau yang lebih dikenal dengan Total Quality Management (TQM) akhir-akhir ini banyak diadopsi dan digunakan oleh dunia pendidikan dan teori ini dianggap sangat tepat dalam meningkatkan mutu dunia pendidikan saat ini. TQM didefinisikan sebagai sebuah pendekatan dalam menjalankan usaha yang berupaya memaksimalkan daya saing melalui penyempurnaan secara terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan organisasi. Setidaknya ada sepuluh karakteristik TQM yang dianggap penting untuk meningkatkan dunia pendidikan, yaitu:

- a. Berorientasi pada kualitas.

- b. Fokus pada pelanggan (internal & eksternal).
- c. Menggunakan pendekatan ilmiah.
- d. Memiliki komitmen jangka panjang.
- e. Kerja sama tim.
- f. Menyempurnakan kualitas secara berkesinambungan
- g. Mengadakan pendidikan dan pelatihan
- h. Menerapkan kebebasan yang terkendali
- i. Memiliki kesatuan tujuan
- j. Melibatkan dan memberdayakan karyawan.<sup>15</sup>

Secara umum untuk meingkatkan mutu pendidikan harus diawali dengan strategi peningkatan pemerataan pendidikan, dimana unsure makro dan mikro pendidikan ikut terlibat, untuk menciptakan (Equality dan Equity), pemerataan pendidikan harus mengambil langkah sebagai berikut:

- a. Pemerintah menanggung biaya minimum pendidikan yang diperlukan anak usia madrasah baik negeri maupun swasta yang diberikan secara individual kepada siswa.
- b. Optimalisasi sumber daya pendidikan yang sudah tersedia, antara lain melalui double shift (contoh pemberdayaan SMP terbuka dan kelas Jauh)
- c. Memberdayakan madrasah-madrasah swasta melalui bantuan dan subsidi dalam rangka peningkatan mutu embelajaran siswa dan optimalisasi daya tampung yang tersedia.
- d. Melanjutkan pembangunan Unit Madrasah Baru (USB ) dan Ruang Kelas Baru (RKB) bagi daerah-daerah yang membutuhkan dengan memperhatikan peta pendidiakn di tiap-tiap daerah sehingga tidak mengggangu keberadaan madrasah swasta.
- e. Memberikan perhatian khusus bagi anak usia madrasah dari keluarga miskin, masyarakat terpencil, masyarakat terisolasi, dan daerah kumuh.
- f. Meningkatkan partisipasi anggota masyarakat dan pemerintah daerah untuk ikut serta mengangani penuntansan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun.<sup>16</sup>

Sedangkan peningkatan mutu madrasah secara umum dapat diambil satu strategi dengan membangun Akuntabilitas pendidikan dengan pola kepemimpinan , seperti kepemimpinan madrasah *Kaizen* yang menyarankan:

- a. Untuk memperkuat tim-tim sebagai bahan pembangun yang fundamental dalam struktur perusahaan.

---

<sup>15</sup> Eti Rochaety, dkk, *Sistem Informansi Manajemen Pendidikan*, hlm. 97.

<sup>16</sup> Indra Djati Sidi, *Menuju Masyarakat Belajar*, Jakarta: Logos, 2003, hlm. 73.

- b. Menggabungkan aspek –aspek positif individual dengan berbagai manfaat dari konsumen.
- c. Berfokus pada detail dalam mengimplementasikan gambaran besar tentang perusahaan.
- d. Menerima tanggung jawab pribadi untuk selalu mengidentifikasi akar penyebab masalah.
- e. Membangun hubungan antarpribadi yang kuat.
- f. Menjaga agar pemikiran tetap terbuka terhadap kritik dan nasihat yang konstruktif.
- g. Memelihara sikap yang progresif dan berpandangan ke masa depan.
- h. Bangga dan menghargai prestasi kerja.
- i. Bersedia menerima tanggung jawab dan mengikuti pelatihan.

Total Quality Management (TQM) pada pendidikan adalah sebuah filsosofis tentang perbaikan secara terusmenerus yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggannya saat ini dan untuk masa yang akan datang.

Peningkatan mutu pendidikan dapat diwujudkan dengan mengoptimalkan model *The Total Quality Management* (TQM) di sekolah. Teori ini menjelaskan bahwa mutu pendidikan dengan model TQM ini mencakup tiga kemampuan, yaitu kemampuan akademik, sosial, dan moral.

Teori ini juga menyebutkan bahwa mutu sekolah ditentukan oleh tiga variabel, yakni kultur sekolah, proses belajar mengajar, dan realitas sekolah. Kultur sekolah merupakan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, upacara-upacara, slogan-slogan, dan berbagai perilaku yang telah lama terbentuk di sekolah dan diteruskan dari satu angkatan ke angkatan berikutnya, baik secara sadar maupun tidak. Kultur ini diyakini mempengaruhi perilaku seluruh komponen sekolah, yaitu guru, kepala sekolah, staf administrasi, siswa, dan juga orang tua siswa. Kultur yang kondusif bagi peningkatan mutu akan mendorong perilaku warga kearah peningkatan mutu sekolah, sebaliknya kultur yang tidak kondusif akan menghambat upaya menuju peningkatan mutu sekolah.



## **BAB IV**

### **MUTU PEMBELAJARAN DI PONDOK PESANTREN AL-AMANAH AL-GONTORY**

#### **A. Upaya Guru Pengabdian Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran**

##### **1. Deskripsi Mengenai Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory**

Pondok pesantren merupakan hasil pemikiran para ulama-ulama terdahulu sebagai bentuk kepedulian mereka terhadap pentingnya pendidikan di Indonesia. Pondok pesantren menjadi salah satu lembaga pendidikan Islam yang telah membuktikan bahwasanya pendidikan dengan sistem asrama bernuansa Islami dan pengawasan, serta figur kyai yang menjadi panutan dan suri tauladan serta dapat mencetak generasi penerus yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik.

Tujuan di dirikannya pondok pesantren adalah untuk mencetak kader-kader islam yang berakhlak mulia dan berilmu, serta dapat berguna dan dapat memberikan manfaat kelak di masyarakat. Tidak sedikit pondok pesantren yang telah berdiri di Indonesia ini, juga tidak sedikit pula yang mengalami pasang surut hingga akhirnya pondok pesantren tersebut hilang.<sup>152</sup> Terlepas setuju atau tidak, tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas manusia. Yakni, manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur,

---

<sup>152</sup> Fathony Nur Islami, "Penanaman Karakter Kepemimpinan Di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Mantingan", Al-Muaddib: dalam *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman* 5, no. 1, 2018, hlm. 175–181.

berkepribadian baik, disiplin, bekerja keras, bertanggung jawab, mandiri, cerdas, dan terampil serta sehat jasmani maupun rohani. Pendidikan, apapun visi dan misinya, harus mampu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, tak terkecuali lembaga pendidikan dengan ciri khas Islam yang bernama madrasah.<sup>153</sup>

Sedangkan lembaga pendidikan Islam adalah tempat atau organisasi yang menyelenggarakan pendidikan Islam, yang mempunyai struktur yang jelas dan bertanggung jawab atas terlaksananya pendidikan Islam. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam tersebut harus dapat menciptakan suasana yang memungkinkan terlaksananya pendidikan dengan baik, menurut tugas yang diberikan kepadanya, seperti sekolah (madrasah) yang melaksanakan proses pendidikan Islam.<sup>154</sup> Salah satunya adalah Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory (PPAG) merupakan salah satu lembaga pendidikan islam yang bersistem pondok pesantren yang masih eksis dan bertahan sampai saat ini. Pondok yang berdiri sejak 1992 yang sekarang ini sudah berumur 30 tahun dan pondok telah diwakafkan untuk umat Islam.

Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory adalah lembaga pendidikan Islam yang menggunakan kurikulum *Tarbiyatul Mua'allimin al-Islamiyah* (TMI). Kurikulum di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory telah dipertahankan sejak awal berdiri, dan tidak mengalami perubahan secara signifikan. *Tarbiyatul Mua'allimin al-Islamiyah* (TMI) merupakan lembaga yang mengurus aktivitas akademis para santri, di mana sistem perjenjangannya sudah diterapkan sejak tahun 1992. Untuk memastikan berjalannya dan meningkatnya kualitas akademik, TMI memiliki bagian-bagian tertentu. Seperti Bagian Proses Belajar Mengajar (PBM), Bagian Penelitian dan Pengembangan (Litbang) Kurikulum, Bagian Karir Guru, Perpustakaan, Tata Usaha dan Peralatan (inventaris). Terkait dengan peningkatan kualitas akademik, "*Even the best can be improved*", adalah motto yang selalu dipegang, agar TMI selalu dinamis dan mampu meningkatkan program akademiknya. Karena itu, koordinasi antar bagian dalam TMI menjadi satu keharusan yang tak terelakkan.

Dengan mengadopsi kurikulum Gontor pusat Kulliyatul Mua'allimin al-Islamiyah (KMI) di gabungkan dengan kurikulum KAMENAG tersebut Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory telah mencetak generasi-generasi yang unggul dikalangan masyarakat. Al-Amanah Al-Gontory bukan hanya sebagai lembaga pendidikan islam,

---

<sup>153</sup> Rahmat Hidayat, *Ilmu Pendidikan Islam Menuntun Arah Pendidikan Islam Indonesia*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2016, hlm. 1.

<sup>154</sup> Ibrahim Bafadhol, "Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia", dalam *Jurnal Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam* 06, no. 11, 2017, hlm. 59-72.

melainkan lebih dari itu, sebagai lembaga kaderisasi kepemimpinan, seperti yang telah digambarkan pada visinya, bahwa Al-Amanah Al-Gontory adalah lembaga pendidikan Islam yang mencetak kader-kader pemimpin umat, menjadi tempat ibadah dan sumber ilmu pengetahuan agama dan umum dengan tetap berjiwa pesantren.

Bukti keberhasilan pendidikan dan pengajaran di Al-Amanah Al-Gontory adalah Al-Amanah Al-Gontory Berhasil melahirkan para alumninya yang memiliki kapabelitas kepemimpinan yang baik di masyarakat, pada seluruh segmentasi mereka dengan skala kepemimpinan yang berberda-beda, baik regional, nasional bahkan internasional.

Orientasi pendidikan dan pengajaran Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory adalah orientasi keislaman, keilmuan dan kemasyarakatan. Mempertahankan kualitas sistem pendidikan, kualitas kurikulum dan orientasi Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dari awal sampai sekarang merupakan cara Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dalam mempertahankan positioning -nya. Eksistensi Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory di mata masyarakat adalah sebagai lembaga pendidikan yang mampu mencetak pemimpin-pemimpin umat, dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan masyarakat selama ini.

Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory merupakan sakah satu pondok alumni dari Pondok Modern Darussalam Gontor yang bertempat di Jalan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Kelurahan Parigi Baru, Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan. Pondok yang berdiri sejak 1992 menunjukkan data jumlah santri Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory periode 1992 berjumlah 5 santri dan 8 guru.<sup>155</sup>

Guru pengabdian merupakan guru yang menjalankan amanatnya untuk mengabdikan kepada pondok yaitu untuk mengajar para santri santrinya ,dan juga selain mengajar mereka juga masih belajar kuliah untuk menyelesaikan pendidikannya menjadi sarjana S1. Guru pengabdian merupakan sumber daya manusia yang berperan aktif dalam menjalankan aktifitas pendidikan di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory, sehingga loyalitas kinerja guru pengabdian menjadi salah satu aspek yang primer. Guru pengabdian memiliki loyalitas yang baik.

Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory selalu mengedepankan pendidikan dan pengajaran. Dengan pendidikan dan pengajaran menggunakan kurikulum TMI tersebut Al-Amanah Al-Gontory mampu menjadi lembaga pendidikan islam yang masih eksis dan bertahan sampai saat ini. Kualifikasi pendidikan selain menjadi tuntutan profesi juga merupakan tuntutan yuridis formal bagi tenaga pendidik. Tuntutan

---

<sup>155</sup>Warta Amanah; Warta Dunia Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory”, dalam *Jurnal Tahunan*, Tangerang Selatan: Al-Amanah Al-Gontory Press, vol. 1, 2022.

tersebut menjadi wajib dipenuhi dan dimiliki oleh setiap guru agar memiliki legalitas dan dapat menunjukkan kredibilitasnya sebagai agen pembelajaran, sehingga dapat melaksanakan tugas keprofesiannya secara professional.

No	Kualifikasi Guru	Jumlah Guru
1	Guru S2	44
2	Guru S1	44
3	Mahasiswa Guru Putra	66
4	Mahasiswa Guru Putri	91
5	Guru Pengabdian Putra	29
6	Guru Pengabdian Putri	27
Jumlah		301

**Tabel 4. 1 Rekapitulasi Guru Pengajar 2022-2023**

Berdasarkan beberapa fakta menunjukkan bahwasanya guru pengajar di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory masih banyak guru pengajar yang belum mencapai pendidikannya tingkat Strata (S1) . Atau sering di sebut mahasiswa guru yang masih menjalankan pengabdianya di pondok untuk tetap mengajar dan belajar. Dengan pengalaman mengajar yang sangat minim. Mereka mengajar para santrinya dan belajar untuk menyelesaikan studinya (S1). Tetapi walaupun guru di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory di dominasi oleh guru guru yang belum menyelesaikan S1 nya. pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory telah membuktikannya dengan hasil para alumni alumni nya. Keberhasilan pendidikan dan pengajaran di Pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory tersebut ,tidak lepas dengan bagaimana pondok mampu *memanage* atau mengatur sumber daya manusia (SDM) .Dan juga pengelolaan SDM di pondok yang selalu di perhatikan .

Bapak pengasuh, Bapak Direktur TMI beserta Ibu Wakil Direktur sangat berperan banyak usaha dalam memberdayakan kemajuan pondok dan para guru. Bapak pengasuh tidak hanya memberikan tugas, melainkan penjelasan maksud dan tujuan dari penugasan tersebut, sehingga mahasiswa guru dapat memahami makna penugasan tersebut. Bapak pengasuh tidak hanya membahas evaluasi, melainkan memberi motivasi kepada mahasiswa guru agar memiliki kemauan yang kuat dalam menjalankan amanat di pondok dan mempunyai rasa peduli kepada pondok. Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory menanamkan nilai nilai keislaman dalam setiap pengarahan, evaluasi, penugasan dan motivasi, maka Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dapat membangun loyalitas mahasiswa guru dengan baik.

Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory memiliki jadwal perkumpulan wajib mahasiswa guru secara rutin yakni pada hari Sabtu, perkumpulan ini disebut dengan nama Sabtuan Guru atau perkumpulan wajib mingguan mahasiswa guru. Sabtuan di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory, dimulai dari pukul 10.45 WIB hingga pukul 13.00 WIB. Sabtuan ini membahas tentang evaluasi kegiatan belajar mengajar mahasiswa guru, evaluasi bagian, dan evaluasi kegiatan pondok selama satu minggu. Sabtuan juga membahas program-program pondok selama satu minggu kedepan, sehingga pembagian pekerjaan terhadap mahasiswa guru menjadi efektif dan berjalan dengan baik.

## 2. Model Pembinaan Guru Pengabdian Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory

Seorang guru di Al-Amanah Al-Gontory tidak hanya menyiapkan materi yang akan diajarkan dengan maksimal, tapi juga mempersiapkan sebaik mungkin bagaimana ia tampil di hadapan santri-santri nya. Seringkali terlihat penampilan guru-guru dalam mengajar bagaikan penampilan untuk menghadiri acara besar setingkat Nasional. Berkemeja rapih, dasi, Jas (*Ustadz*) sedangkan Blezer, Kerudung segi empat, pantofel (*Ustadzh*) dan beragam pernak pernik lain. Hal tersebut bertujuan memberikan *first impression* kepada santri-santrinya sehingga lebih bersemangat dalam menerima segala materi yang diajarkan.

Jika dalam pemerintahan guru mempunya kulfikasi guru, maka tak jauh beda dengan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory yang dimana Al-Amanah Al-Gontory memiliki kualifikasi guru sendiri yaitu:

- a. Ikhlas.
- b. Selalu mengambil inisiatif.
- c. Mampu membuat jaringan kerja dan memanfaatkannya.
- d. Dapat di percaya.
- e. Bekerja keras dan bersungguh-sungguh.
- f. Menguasai masalah dan dapat menyelesaikannya
- g. Memiliki integritas tinggi.
- h. Memiliki nyali yang tinggi dan tidak takut resiko.
- i. Jujur dan terbuka.
- j. Siap berkorban
- k. Tegas.
- l. Cerdas dalam melihat, mendengar, mengevaluasi, menilai, memutuskan, dan menyelesaikannya.
- m. Mampu berkomunikasi.
- n. Baik dalam bermuamalah

Model pembinaan guru pengabdian di pondok pesantren al-amanah al-gontory yaitu dengan *total quality control*, yang berarti mengontrol kualitas seluruh tatanan kehidupan. Jadi semua guru pengabdian dituntut untuk menerapkan model pembinaan *total quality control* dalam melaksanakan kegiatan di sektor nya. Jadi guru harus memahami penuh terkait apa evaluasi yang berada di sektornya atau kendalanya dan menguasai apabila ada permasalahan yang terjadi. Sehingga dari sini ini guru di tuntut untuk melaksanakan segala kegiatan berdasarkan *total quality control* hal ini yang selalu dilakukan oleh wakil pengasuh khususnya di putri ini oleh Al-Ustadzh. Indi Cahya Anggraeni, M.Pd. Yang mana beliau ini sering di gaungkan kepala Ustadzaat di pondok putri khususnya dalam melaksanakan kegiatan dan juga melaksanakan kewajibannya di sektornya masing-masing.<sup>156</sup>

Dalam proses membina guru untuk kaderisasi dan pengajarannya, Al-Amanah Al-Gontory dengan pengalamannya telah memiliki metode tersendiri untuk mencetak para kadernya dengan berbagai macam metode, diantaranya adalah Pengarahan, Pelatihan, Penugasan, Pembiasaan, Pengawasan, Uswah Hasanah, Pendekatan (manusiawi, program, Idealisme).

#### a. Pengarahan

Pengarahan merupakan sebuah hal yang dilakukan oleh para asatidz, pembimbing atau kiai ketika sebelum melakukan suatu hal atau kegiatan dalam proses implementasi pendidikan karakter di Pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Pengarahan secara umum dilakukan oleh kiai terutama ketika saat pekan perkenalan pondok, pengarahan umum berisi tentang kepondok modernanan yang mana hal tersebut menjelaskan kepada santri tentang nilai-nilai, motto, tujuan, dan filosofi tata kehidupan di Pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory, pengarahan ini ditujukan kepada semua penghuni pondok tanpa terkecuali.

Pengarahan para instruktur yang akan mentransformasikan nilai dan filsafat hidup kepada seluruh santri dan guru di berbagai kegiatan. Adalah dalam kegiatan Khutbatul Arsy seluruh guru terlibat dalam kegiatan ini, karena pekan perkenalan khutbatul Arsy itu termasuk dari Sunnah pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory yang pasti diadakan dalam setahun sekali dimana kegiatan ini

---

<sup>156</sup> Wawancara Al-Ustadzah Indi Cahya, M.Pd., kantor pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory, senin 16 januari 2023, pukul 11.45 WIB.

bertepatan di awal semester, kegiatan ini berlaku bagi seluruh dewan guru yang turut mengajar di dalam Pondok, serta santri maupun santriwati yang menjadi peserta didik penuh di dalam Pondok.

Diadakan pekan perkenalan khutbatul arsy ini guna memperkenalkan dan mengingatkan kembali sejarah pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory yang sering disebut dengan perpeloncoan yang berarti, kembali memudahkan diri agar lebih semangat dalam menjalankan tugas dan selalu mengerjakan segala sesuatu sesuai dengan prinsip di awal Pondok berdiri. Di dalam kegiatan tersebut terdapat pengarahan mengenai penanaman nilai-nilai pendidikan yang di tanamkan yaitu: kemasyarakatan, kebersamaan, tanggung jawab dan lain-lain.

Adapun pengarahan untuk menanamkan manajemen karakter di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory berikutnya adalah pengarahan untuk para *asatidz* dan *asatidzah* setiap hari Sabtu untuk mengevaluasi seluruh kegiatan yang dilakukan dan diajarkan para *asatidz* kepada santri-santrinya dengan tujuan pengajaran dan pendidikan yang diberikan untuk santri akan terus menjadi lebih baik. Pengarahan selanjutnya adalah ketika santri akan melaksanakan sesuatu tugas atau amanah yang menjadi tanggung jawabnya, pengawasan ini dilakukan oleh para pembimbing atau para *asatidz* kepada santri.

Pengarahan-pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, dilanjutkan oleh para guru atau musyrif (instruktur) dan pengurus baik di tingkat organisasi maupun asrama mengalir dengan cepat, sehingga proses transformasi terhadap kepondokmodernan sangat efektif. Maka pengarahan yang terpenting adalah pengarahan para instruktur yang akan mentransformasikan nilai dan fiasfat hidup kepada seluruh guru dan santri di berbagai kegiatan. Namun demikian, pengarahan saja tidak cukup, diperlukan pelatihan-pelatihan atau praktek-praktek lapangan.

#### b. Pelatihan

Seperti yang telah disebutkan diatas, bahwa pengarahan saja tidak mencukupi, para guru khususnya guru pengabdian harus mendapatkan pelatihan-pelatihan hidup, sehingga mereka bisa trampil dalam bersikap dan mensikapi kehidupan ini, memiliki wawasan yang luas, baik wawasan keilmuan, pemikiran dan pengalaman. Dengan demikian, kader akan memiliki kepercayaan diri yang lebih, sehingga ruang untuk berprestasi bisa lebih luas dan terus berkembang.

Berbagai macam pelatihan yang diselenggarakan oleh pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory, baik pelatihan keguruan, organisasi di tingkat kemahasiswaan, kursus atau club-club seni olahraga, sampai tingkat mahasiswa yang di dalamnya ada pelatihan pengorbanan, kesabaran, kesederhanaan dan pelatihan hidup bersama.

Satu misal, pelatihan keguruan. Di pondok belumlah mencukupi proses kaderisasi kepemimpinan bila seorang santri hanya menyelesaikan pendidikannya di TMI saja, dia masih harus melanjutkan proses pendadarannya menjadi guru baik di dalam pondok mengabdikan maupun dimasyarakat. Masa ini disebut dengan masa pengabdian. Disinilah masa yang tepat untuk mendapatkan pelatihan yang lebih luas dan tinggi, yaitu sebagai guru, mahasiswa, dan pembantu pondok bila berada di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Sebagai guru, tentunya akan dituntut dirinya untuk menjadi seorang yang lebih baik, mulai dari pola pikir, sikap dan perilakunya, karena mereka dijadikan contoh, sekaligus menjadi contoh dalam totalitas kehidupan.

Guru tidak saja terbatas pada aspek kognitif akademis, tetapi lebih jauh lagi, mereka harus tampil menjadi instruktur di berbagai kegiatan, menjadi motivator, evaluator bahkan inspirator bagi santrinya. Yang lebih tinggi nilai pendidikannya, seorang gurupun dilatih untuk berkorban karena membantu pondoknya.

Pelatihan yang dimaksudkan disini adalah bentuk amanah dan tanggung jawab yang diberikan Pondok kepada dewan guru yang terlibat di dalam sector Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Yang dimana bentuk tanggung jawab ini sebagai pelatihan kepemimpinan, tanggungjawab, serta kerjasama yang ditujukan kepada dewan guru yang hidup di lingkungan Pondok bersama dengan santri. Bentuk pelatihan disini bisa berbentuk seperti, Pembimbing kamar santrii, Pembimbing Sektor Pondok yang berbasis akademik maupun non akademik, Pembimbing ekstrakurikuler santri, dan beberapa kegiatan yang mencakup guru maupun santri. Pelatihan inipun tak lepas dari bimbingan, arahan serta evaluasi dari Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory agar tidak keluar dari nilai-nilai kepondokan dan sesuai dengan tujuan perkembangan Pondok.

Selain pelatihan melalui keorganisasian, banyak kegiatan pelatihan yang bersifat eksidental, baik yang dilakukan. Dinamika pelatihan ini sangatlah membentuk dan mewarnai mental dan karakter, karena semakin banyak pelatihan, maka semakin terampil, semakin trampil maka semakin tinggi pula kepercayaan diri.

Namun demikian, pengarahan dan pelatihan tidaklah cukup, calon pemimpin harus diberi tugas, karena dengan tugas, santri akan terdidik, terkendali dan termotivasi.

### c. Penugasan

Seperti diungkap sebelumnya, bahwa penugasan merupakan sarana pendidikan yang sangat efektif. Dengannya, para guru akan terlatih, terkendali dan termotivasi. Maka pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory dengan sekian banyak ragam dan volume kegiatanyang tinggi akan memberikan peluang dan ruang yang cukup luas bagi seluruh pengabdian dalam mengapresiasi potensi dirinya. Dengan dinamika yang tinggi, hal ini akan nampak lebih bergairah dan bersemangat, dan nampak terpancar pada wajah, sikap dan perilakuseorang guru. Dikenal sebagai pengelolaan yang dinamis, karena memang tata kehidupan di dalamnya memiliki dinamikan yang sangat tinggi dengan kegiatan yang begitu banyak dan disiplin yang tinggi serta diberi muatan jiwa dan fisafat hidup yang tinggi pula.

Penugasan adalah proses penguatan dan pengembangan diri, maka siapa yang banyak mendapatkan tugas atau melibatkan diri untuk berperan dan mengfungsikan dirinya dalam berbagai kegiatan dan tugas, maka dialah yang akan kuat dan terampil dalam menyelesaikan berbagai problem hidup. Dalam istilah PONDok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory, tidak berlaku orang yang diberi tahu, atau dikasih tahu, diberi tugas dan dikasih tugas, yang berlaku adalah siapa yang banyak mengambil inisiatif, mencari pekerjaan atau tugas-tugas, dialah yang akan banyak mendapatkan keuntungan. Sebesar keinsyafanmu, sebesar itupula keuntunganmu. Maka guru di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory beruntung mendapatkan tugas dan mampu menyelesaikan, karena dia berarti terhormat dan terpercaya. Itulah maka benar apa yang di sampaikan Allah

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ

*Dan barangsiapa yang berjihad, maka sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam. ( QS. Al-ankabut: 6 ).*

Selain itu, sesungguhnya tugas merupakan kehormatan dan kepercayaan sekaligus kesejahteraan. Dia tidak saja akan *musta'mal*, tetapi juga *mu'tabar*, *mu'tarof*, bahkan *muhtaram*. *Musta'mal* atau terpakai, artinya, hidupnya akan bermanfaat untuk orang lain. Dan inilah sebaik-baik manusia. Dengan terpakai, orang tersebut akan *mu'tabar* atau dianggap, yaitu wujud kemanusiaan akan diperhitungkan karena kemanfaatannya. Sebesar kemanfaatannya, sebesar itu pula perhitungan manusia atas dirinya. Tidak saja terbatas dianggap, dia juga akan *mu'tarof* atau dikenal, yaitu dengan wujud kemanfaatan dan tingginya perhitungan manusia, maka terkenal dia dan akhirnya tanpa dicaripun, akhirnya muhtaram atau terhormat. Jadi kehormatan seseorang dikarenakan tugas yang bermanfaat dan diakui kemanfaatannya oleh umat.

Ruang dan waktu untuk berperan dan berfungsi di pondok sangatlah luas dan lebar, tergantung kemauan dan keterpanggilan diri untuk lebih banyak bermanfaat. Hal ini sangat tergantung pada cita-cita atau idealisme. Semakin tinggi cita-citanya maka semakin dinamis dan aktiflah dirinya.

Hanya saja pengarahan, penugasan bahkan pelatihan belum mencukupi untuk proses kaderisasi, ia masih memerlukan proses selanjutnya yaitu pembiasaan

#### d. Pembiasaan

Dalam proses pendidikan kader, belumlah cukup hanya dengan pengarahan, pelatihan dan penugasan. Pembiasaan adalah proses membuat sesuatu atau seseorang menjadi terbiasa. Maka pembiasaan merupakan unsur penting dalam pengembangan mental dan karakter santri. Pendidikan adalah pembiasaan. Maka seluruh tata kehidupan di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory seringkali diawali dengan proses pemaksaan. Sebagai misal, bahwa pada awalnya, sebagian guru pengabdian sulit untuk bisa mengikuti disiplin pondok, seperti disiplin membuat RPP atau peraturan mengenai perizinan keluar pondok, mengapa harus diberlakukan dengan absen sebelum dan sesudah keluar pondok, apakah ini tidak mengurangi jiwa keikhlasan? Ya pada awalnya, tetapi lama kelamaan semua akan terbiasa.<sup>157</sup>

Maka yang diperlukan adalah harus diarahkan, difahamkan bahwa disiplin dan kewajiban baru membuat idad yang dikuatkan oleh disiplin pondok. Bahwa membuat idad adalah kewajiban yang

---

<sup>157</sup> Abdullah Syukri Zarkasyi, *Bekal Untuk Pemimpin: Pengalaman Memimpin Gontor*, Ponorogo: Trimurti Press, 2011, hlm. 35.

harus dipertanggung jawabkan kepada Direktur TMI dan nantinya beribas dengan keberhasilan santri, dan pondok juga memiliki tanggungjawab untuk mengajak, mengarahkan guru pengabdian. Maka, proses inilah yang akan mengantar guru pengabdian menjadi terbiasa. Demikian juga seluruh disiplin yang diberlakukan di pondok.

Pembiasaan yang sering dilihat dalam kegiatan sehari-hari di Al-amanah Al-Gontory ialah, jadwal harian guru yang sangat padat dan rapi dalam penyusunannya, sehingga membuat guru selalu terbiasa dengan kegiatan-kegiatan disiplin yang ada. Dalam kaitan ini, tentunya pembiasaan sebagai hasil dari penugasan masih kurang, perlu ada proses yang lebih intensif lagi yaitu berupa pengawasan.

#### e. Pengawasan

Yang di maksud dengan pengawasan adalah seluruh tugas dan kegiatan guru maupun santri selalu mendapatkan bimbingan dan pendampingan, sehingga seluruh apa yang telah di programkan mendapatkan kontrol, evaluasi, dan langsung bisa di ketahui. Pengawasan ini sangat penting untuk mendidik dan memotivasi tidak saja bagi santri, tetapi bagi pengurus, instruktur bahkan kyai juga ikut terdidik, seperti ungkapan bahwa guru sebenarnya tidak saja mengajari muridnya tetapi dia juga mengajari dirinya sendiri.

Dengan pengawasan yang rapat, rapi, dan rapat, menjadikan seluruh perogram dan tugas tugas akan berjalan dengan baik. Hal ini juga dimaksudkan untuk proses pengendalian santri dan guru dalam berdisiplin dan mutu pendidikan. Dari sinilah, seluruh guru akan terlibat langsung untuk memberikan perhatian kepada seluruh santri, karena perhatian yang baik akan menjadikan santri lebih betah, asyik dan menikmati kehidupannya di pondok. Pegawalan dan perhatian menjadikan proses belajar dan kehidupan santri lebih berhasil.

Dalam kaitan proses kaderisasi, pengawasan tidak terbatas pada mutu kegiatan akademis atau aspek kognitif saja, tetapi lebih dari itu, pengawasan yang dimaksud adalah mengawal mental dan moral pengabdian . Bila terjadi pelanggaran, maka sedini mungkin akan bisa dideteksi atau diketahui sebab musabab pelanggaran dan secepat itu akan diantisipasi.

Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa pengawasan sangat menentukan keberhasilan tugas dan proses pendidikan. Namun demikian, pengarahan, pelatihan, penugasan, pembiasaan, dan pengawasan yang baik belum bisa menjamin keberhasilan proses kaderisasi kepemimpinan. Ia masih sangat ditentukan oleh sejauh

mana tauladan atau uswah hasanah yang selalu diberikan oleh para kyai atau guru seluruhnya.

#### f. Uswah Hasanah

Uswah Hasanah adalah upaya memberikan dan menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Dalam kaitan pendidikan, upaya ini menjadi sangat penting dalam keberhasilan pendidikan. Rasulullah Muhammad SAW beserta para sahabatnya berhasil membina umat, karena kemampuannya menjadi suri tauladan bagi umatnya. Maka proses kaderisasi yang dijalankan pendidikan Gontor sebenarnya proses uswah hasanah yang selalu diberikan oleh para pendirinya, pimpinan, pengasuh dan guru, bahkan pengurus yang ada di pondok ini.

Keteladanan (uswah hasanah) merupakan metode pendidikan yang efektif dan efisien. Hal ini dibuktikan oleh keberhasilan praktik pendidikan yang dilaksanakan oleh Rasulullah SAW. Disebutkan dalam firman Allah:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ  
وَدَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengaharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah. (QS. Al-Ahzab/31: 21).*

Penanaman nilai-nilai keikhlasan, perjuangan, pengorbanan, kesungguhan, kesederhanaan, tanggung jawab, dan lainnya akan lebih mudah dan tepat sasaran dengan pemberian keteladanan. Penanaman nilai-nilai semacam diatas tidak bisa hanya dilakukan melalui pengarahan, pengajaran, diskusi, dan sejenisnya, karena hal tersebut lebih menyangkut masalah perilaku, bukan semata-mata masalah keilmuan.<sup>158</sup>

Uswah hasanah adalah upaya memberikan rules model atau menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Sebagai contoh dari uswah hasanah, para pendiri telah memberikan contoh yang sangat baik dalam hal perjuangan dan pengorbanan. Pondok dan isinya telah diwakafkan untuk kepentingan pendidikan, ini adalah bukti yang menguatkan dan mengokohkan keberhasilan PONDOK Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Jiwa-jiwa keikhlasan, ketulusan

---

<sup>158</sup> Abdullah Syukri Zarkasyi, *Gontor dan Pembaharuan Pendidikan Pesantren*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005, hlm.135

dan kejujuran telah menyelimuti atmosfer pondok, sehingga nuansa kedamaian akan sangat dirasakan oleh para penghuninya.<sup>159</sup>

g. Pendekatan.

Keenam metode kaderisasi tersebut belum mencukupi bila tidak disertai dengan pendekatan-pendekatan, ada tiga macam pendekatan, yaitu: Pendekatan manusiawi, Pendekatan program, Pendekatan idealisme.

1) Pendekatan manusiawi

Yaitu pendekatan secara fisik dengancara memanusaiakan kadernya, bahwa kader adalah calon pemimpin yang harus disikapi dan dipersiapkan untuk menjadi pemimpin. Mengapa harus dekat secara fisik? Hal ini menjadi sangat penting, karena proses pengkaderan bisa dilakukan apabila secara fisik dekat. Bagaimana akan bisa diketahui pola fikir, sikap dan perilaku kader, bila tidak bersentuhan langsung.

Dengan sentuhan langsung, seseorang bisa dinilai, diarahkan dan dievaluasi. Sebagai missal, penampilan seorang kader hendaknya prima, sehat dan bersih. Cara bicaranya pun harus tertata baik, mampu mentransformasi ide dan pikiran, serta menyakinkannya kepada orang lain. Sifat, karakter dan kebiasaan yang dimiliki hendaknya diketahui dan dimengerti langsung oleh pemimpin. Maka hal-hal tersebut bisa diarahkan bila secara fisik dekat dan mudah dijangkau.

Lebih dari itu, kedekatan secara fisik adalah sebagai bukti adanya kesiapan kedua belah pihak melakukan proses pengkaderan. Calon pemimpin percaya dan siap diisi, sedang pemimpin pun terpanggil dan siap mengisi. Kesiapan ini bisa tercapai bila ada kepercayaan dan kecocokan batin. Kecocokan inilah yang akan mengalirkan energi ilmu, keyakinan, kekuatan batin bahkan wawasan dan pengalaman. Maka tidaklah salah bila orang yang memberikan kepercayaan, tugas dan wewenangnya kepada orang yang paling dekat dengannya. Walaupun harus berhati-hati, bahwa orang yang paling dekat pulalah orang paling berbahaya bagi dirinya. Seperti yang disebutkan dalam kata mutiara:<sup>160</sup>

---

<sup>159</sup> Wawancara Al-Ustadzah Indi Cahya, M.Pd., kantor pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory, senin 16 januari 2023, pukul 11.45 WIB.

<sup>160</sup> Wawancara Al-Ustadzah Indi Cahya, M.Pd., kantor pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory, senin 16 januari 2023, pukul 11.45 WIB.

أَعْدَاءُ عَدُوِّكَ أَذْنِي مَنْ وَثَّقَتْ بِهِ

*Musuhmu yang paling berbahaya adalah orang yang paling kamu percayai.*

## 2) Pendekatan program

Pendekatan secara fisik saja tidaklah mencukupi, harus dengan pendekatan program atau tugas. Bagaimanapun hebatnya pendekatan manusiawi dengan segala kebaikan hati belumlah cukup. Maka pendekatan tugas atau program justru akan menjadikan calon pemimpin menjadi lebih terampil, bertambah pengalaman dan wawasan. Dia akan berhati-hati dan menumbuhkan jiwa kesungguhan dan militansi. Karena penugasan berarti mendidik untuk bertanggungjawab dan bisa dipertanggungjawabkan. Pendidikan adalah penugasan. Dan penugasan, sebenarnya melatih seseorang bisa menyelesaikan sekian banyak problema hidup. Dengan banyak tugas, seseorang akan semakin kuat dan memiliki daya tahan, daya dorong dan daya juang tinggi.

Penugasan sebenarnya bukti dari kepercayaan dan kesejahteraan. Orang yang diberi tugas, berarti dia akan mampu menyelesaikan, atau bukti bahwa dia akan ditingkatkan kualitas dirinya, karena dengan tugas berarti dia akan berusaha untuk meningkatkan dirinya dengan semaksimal mungkin. Di satu sisi, bahwa penugasan merupakan kesejahteraan yang tinggi. Betapa tidak, dengan penugasan orang akan sejahtera baik lahir maupun batin. Di sisi lain, penugasan akan melahirkan pengaruh dan kewibawaan.

Dengan Pendekatan program justru akan menjadikan guru menjadi trampil, bertambah pengalaman dan wawasan. Karena penugasan berarti mendidik untuk bertanggung jawab dan bisa dipertanggung jawabkan. Penugasan merupakan bukti dari kepercayaan dan kesejahteraan.

## 3) Pendekatan Idealisme

Dua pendekatan diatas, dalam proses kaderisasi seperti di Gontor ini, belumlah cukup. Karena kedua pendekatan seringkali hanya bersifat pragmatis, belum menyentuh tataran isi dan nilai, filsafat dan ruh kegiatan yang diberikan. Maka haruslah ada pendekatan idealisme. Pendekatan ini merupakan upaya memberikan ruh, ajaran, filosofi dibalik penugasab. Seorang kader hendaknya diberi pengertian bahwa seluruh kegiatan yang

ada di pondok memiliki jiwa dan nilai yang sangat mulia dan agung. Kemampuan ini harus dilatih dan terus diasah, sehingga santri atau guru mampu menangkap hikmah-hikmah yang indah dan agung dibalik dinamika kehidupan yang begitu ketat.

Proses pendekatan ini akan menjadi lebih penting, karena hakekat apa yang ada dibalik pelajaran, kegiatan, tat kehidupan di pondok memiliki nilai kehidupan yang tinggi, apalagi mampu dikaitkan dengan makna ibadah yang sesungguhnya.

Bila pendekatan idealisme ini berhasil, maka pelaksanaan tugas-tugas tersebut akan terasa ringan. Seperti halnya orang shalat, bila mengerti hakekat shalat, maka orang tersebut akan begitu mudah dan ringan menjalankan shalat, bahkan merasa asyik dan terus merindukan untuk shalat. Demikian juga dalam menjalankan tugas-tugas yang ada di pondok, akan merasa ringan bila telah memahami tujuan dan cita-cita dasa hidup di pondok, apa yang harus kita kerjakan, bagaimana dan mengapa kita menjalankannya.

### 3. Kegiatan Dalam Pembinaan Guru Pengabdian Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

Bagian inti didalam proses pendidikan adalah terselenggaranya kegiatan belajar mengajar yang baik, dalam hal ini guru merupakan sosok yang menjadi pelaksana dan menduduki posisi penting dalam pengembangan kurikulum di lembaga pendidikan. Menyadari hal ini, Direktur TMI Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory yang menunjukkan komitmen tinggi dan memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki para guru dengan memfasilitasi, mendorong dan memberi dukungan dalam semua kegiatan apapun yang dapat meningkatkan kompetensinya. Sikap Direktur TMI yang demikian ini bertujuan agar kegiatan belajar mengajar di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory berjalan baik dengan efektif dan efisien. Peran Direktur TMI Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory juga terlihat dari keterlibatannya dalam proses belajar mengajar, terkadang dimoment-moment tertentu saat berkumpul dengan para guru Tarbiyatul Muallimin Al-Islamiyah (TMI), beliau memberi penjelasan dan pengarahan yang ditujukan agar para guru memahami bagaimana cara mengajar dikelas dengan baik. Menurut peneliti, keterlibatan Direktur TMI Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dalam proses belajar mengajar adalah merupakan proses penerapan peran beliau sebagai pendidik. Artinya dengan kata lain, Direktur TMI Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory ingin mengajarkan dan sekaligus memberi contoh kepada para guru- guru TMI Pondok Pesantren Al-Amanah Al-

Gontory, akan bagaimana idealnya seorang guru TMI. Dilain sisi, hal ini memang merupakan sikap fitrah Direktur TMI Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory yang juga merupakan seorang guru dan pendidik.

Rancangan kegiatan atau pembinaan guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory ini muncul dilatar belakangi oleh tugas guru dan peran guru dari hari kehari yang semakin berat, seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mengimbangi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang saat ini.

Melalui adanya kegiatan ini guru diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan para guru yang telah memiliki kompetensi penuh perlu dibina terus agar kompetensinya tetap terjaga. Seperti perkataan guru kami yang sering kami dengar dalam Sabtuah: *At-Thoriqoh ahamu minal maddah, wa ruhul muddarisah ahamu minat thoriqoh*. Karena cara mengajar guru lebih penting dari pada sebuah materi dan ruh seorang guru lebih penting dari pada cara mengajarnya. Dalam hal ini maksudnya ialah bukan guru yang mengajar, melainkan dibantu Allah dengan *ruh mudarris*, maka guru terbantu untuk bisa mengajar.<sup>161</sup>

Seorang guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, seorang guru hendaknya memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>162</sup> Hal ini senada dengan yang disampaikan Rasulullah SAW dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh imam Ahmad:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ جَعْفَرٍ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ قَالَ سَمِعْتُ طَاوُسًا يُحَدِّثُ عَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ عَنَّا لَيْبٍ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ عَلَّمُوا وَيَسِّرُوا وَإِذَا غَضِبَ أَحَدُكُمْ فَلْيَسْكُتْ (رواه أحمد)

Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Ja'far Telah menceritakan kepada kami Syu'bah berkata; "Aku mendengar Laits berkata; aku mendengar Thawus bercerita dari Ibnu 'Abbas dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, bahwa beliau bersabda: "Ajarilah (orang

<sup>161</sup> Al-Ustadz jazuli Fadhil, M.M, Direktur TMI, Rapat Sabtuah, Sabtu, 14 Januari 2023.

<sup>162</sup> Hamzah B.Uno, *Profesi Kependidikan*, hlm.29.

lain) dan mudahkanlah serta jangan mempersulit, jika salah seorang di antara kalian marah maka hendaklah dia diam" (HR. Ahmad)

Guru TMI Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory memiliki *person* sebagai pendidik dan pengajar, sehingga dalam perannya seorang guru Al-Amanah Al-Gontory dapat menjadi seorang pemimpin, administrator, manager, supervisor, manager, serta evaluator. Hal ini memungkinkan seorang guru dapat mengarahkan, melatih dan memberikan tugas, memberikan kebiasaan yang baik, melaksanakan pendampingan, menjadi contoh yang baik (*uswatu-l-khasanah*) dan juga melakukan pendekatan kepada siswa.

*Saya pendengar Salah satu trimurti pendiri Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo K.H. Imam Zarkasyi beliau memaparkan bahwa terdapat dua tugas pokok yang harus diemban oleh seorang guru, yaitu;*<sup>163</sup>

- a. Mengajar, yang berarti seorang guru dapat mengajar untuk diri sendiri dan juga orang lain.
- b. Mendidik, yang berarti seorang guru hendaknya dapat mendidik diri sendiri dan kemudian mendidik orang lain. Kedua tugas utama hendaknya selalu berkaitan, karena tujuan pengajaran dan pendidikan adalah untuk mengembangkan manusia seutuhnya. Maka selayaknya guru tidak sekedar mengajar saja, melainkan mendidik disetiap saat dan tempat, karena guru dalam falsafat jawa adalah sosok yang digugu lan ditiru atau sosok yang dapat dipatuhi dan dicontoh perilakunya.

Maka pembinaan guru perlu diadakan untuk meningkatkan kualitas guru tersebut Sesuai dengan peraturan pemerintah bahwa guru dituntut harus profesional dan menguasai 4 kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.<sup>164</sup>

Latar belakang diadakannya pembinaan guru adalah ada beberapa dari para *Asatidz wal Ustadzaat* khususnya pengabdian yang kurang dalam menguasai pelajaran, kemudian guru yang tidak bisa menguasai kelas seperti membiarkan para siswa ramai sendiri tidak memperhatikan pelajaran. Kurangnya persiapan, kedisiplinan dan motivasi guru serta sosialisasi terhadap peserta didik sehingga kurang maksimal dalam pembelajaran. Maka dari itu kami selaku TMI perlu menindak lanjuti hal tersebut, maka kami lakukan beberapa pembinaan kepada guru-guru pengabdian yang memang pada dasarnya mereka

---

<sup>163</sup> Wawancara dengan Al-ustadz . Jazuli Fadhil, M.M., Direktur TMI, kantor TMI Al-Amanah Al-Gontory, senin 16 januari 2023, pukul 20.15 WIB.

<sup>164</sup> Undang-Undang Dasar Guru dan Dosen (UU RI NO. 14 Th 2005), hlm.8

mereka ini lah yang masih sangat membutuhkan hal tersebut, walaupun memang pada kenyataannya tidak semua pengabdian itu belum bisa menguasai kelas tapi pembinaan kami berlakukan untuk seluruh guru pengabdian, Pembinaan guru merupakan salah satu bagian penting dalam meningkatkan kompetensi guru, meningkatkan kinerja guru dan memposisikan profesi guru secara paripurna.<sup>165</sup>

Guru pengabdian Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory memiliki tiga kewajiban utama yaitu:

- a. Mendidik dan mengajar santri
- b. Membantu pondok menjaga sektor sektor unit usaha ataupun sektor-sektor yang berhubungan dengan aktivitas santri seperti mabikori, pengasuhan santri, dan TMI.
- c. Menjadi mahasiswa belajar di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI Al-Amanah Al-Gontory).

jadi tidak boleh guru hanya semangat dalam mengajar saja tapi guru tidak kuliah, guru tidak mau membantu pondok. Seperti halnya hanya ingin kuliah saja dan tidak mau mengajar itu juga tidak bisa, jadi 3 kewajiban itu harus dijalankan secara seimbang dan adil.

Direktur TMI Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory membina para guru dalam hal belajar mengajar. Karena beliau terlibat secara langsung dalam menentukan sebuah perencanaan pembelajaran, mulai dari proses penyusunan materi ajar, penggunaan strategi, metode dan media dalam pembelajaran, hingga masuk ketahap evaluasi. Hasil rancangan silabus yang telah ditentukan dan disetujui, akan didistribusikan kepada para guru- guru TMI Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory di awal tahun ajaran. maka di bulan awal tahun ajaran baru pada setiap tahunnya, staff TMI akan menyampaikan silabus yang akan digunakan, sekaligus membagikannya kepada para guru-guru TMI Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Hal ini bertujuan agar para guru mengetahui materi yang akan diajarkan, sehingga dapat menyiapkan dan menentukan rancana pelaksanaan pembelajaran (*I'dadu at- tadris*) yang akan digunakan nantinya

Pola pembinaannya mengacu kepada tugas pokok guru yaitu: mengajar, membantu pondok, menjadi mahasiswa. Pola pembinaan guru ketika mengajar yaitu dengan:

- a. menyiapkan materi
  - perangkat mengajar merupakandokumen tertulis seorang guru dalam melaksanakan proses pendidikan sekolah. Dokumen ini menjadi panduan oprasional bagi guru dalam melaksanakan

---

<sup>165</sup> Wawancara dengan Al-ustadz . Jazuli Fadhil, M.M., Direktur TMI, kantor TMI Al-Amanah Al-Gontory, senin 16 januari 2023, pukul 20.15 WIB.

pembelajaran di kelas. Oleh sebab itu, secara administrative guru harus memiliki perangkat mengajar.

Pada kegiatan pembelajaran terdapat beberapa kewajiban guru sebelum mengajar yaitu : Mempersiapkan materi ajar dan Pemeriksaan materi ajar. Tekhinal tersebut harus sudah di persiapkan dan di buat untuk para guru yang akan mengajar, jika pengajar atau guru tidak mempersiapkan dan menjalankan ke-2 hal tersebut maka guru tidak di perbolehkan untuk mengajar.<sup>166</sup>

Perangkat mengajar dibuat guru pada awal tahun pelajaran setelah melakukan lokakarya sekolah. Dalam lokakarya ditetapkan pembagian tugas guru dalam proses belajar mengajar (PMB) sehingga guru mengetahui dengan jelas kelas yang diajar maupun jumlah jam mengajarnya.

Sebagai guru pengajar di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory ada penugasan berupa penjadwalan dan prinsipnya ditetapkan. Apa yang ditetapkan oleh pondok harus mereka terima, jadi mengajar materi belajar apa saja guru harus siap. Dalam pembagian jadwal materi juga tentunya akan mempertimbangkan kapasitas dari guru itu sendiri. Tentunya pasti akan ada pertimbangan pada kemampuan yang meliputi kemampuan bahasa arab, kemampuan keterampilan, kemampuan skill.<sup>167</sup>

Rencana pelaksanaan pembelajaran sangat perlu dilakukan guna untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mengajar guru. Ketika pendidikan yang didapat oleh peserta didik itu sangat baik, maka diharapkan siswa mendapatkan hasil yang baik juga, seperti halnya dengan tujuan pendidikan nasional yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 36 ayat 1 dan 2 mengatakn bahwa implementasi dari tujuan pendidikan tersebut, salah satunya ditentukan melalui pengembangan kurikulum berdasarkan standar nasional pendidikan dan berdasarkan prinsip diverifikasi sesuai dengan suatu pendidikan, potensi daerah dan peserta didik. Membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sangat penting dilakukan oleh setiap guru. Karena didalam

---

<sup>166</sup> Wawancara dengan Al-ustadz . Jazuli Fadhil, M.M., Direktur TMI, kantor TMI Al-Amanah Al-Gontory, senin 16 januari 2023, pukul 20.15 WIB.

<sup>167</sup> Wawancara dengan Al-ustadz . Jazuli Fadhil, M.M., Direktur TMI, kantor TMI Al-Amanah Al-Gontory, senin 16 januari 2023, pukul 20.15 WIB.

perangkat atau RPP tersebut memuat tentang tujuan dari pembelajaran yang mana setiap pokok bahasan akan memiliki tujuan yang berbeda beda. Selain itu RPP juga memuat tentang perencanaan bahan, perencanaan alat peraga, metode pengajaran dan prosedur-prosedur pembelajaran.

Perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, sumber belajar dan penilaian hasil belajar.

Maka sebelum guru mengajar diwajibkan untuk para guru untuk memeriksakan RPP atau materi yang sudah dibuat terlebih dahulu, agar para guru selalu siap dalam mengajar mendidik para santri santrinya. Hal tersebut merupakan salah satu usaha kami selaku Tarbiyatul Muallimin Al-Islamiah dalam penjaminan mutu keberhasilan pembelajaran yang ada di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pembelajaran di TMI yaitu dengan evaluasi mingguan (Sabtu).<sup>168</sup>

b. *ta'hil*/ penguatan materi ajar

Suatu organisasi harus memperhatikan keahlian dan kemampuan personil dalam organisasi tersebut agar setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat sasaran. Untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan personalia dapat dilakukan melalui berbagai macam kegiatan pelatihan dan pengembangan. Penentuan tingkat kualitas suatusekolah/madrasah pada dasarnya sangat tergantung pada kualitas dari para pengelola, pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia di madrasah tersebut.

Untuk lebih meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, biasanya suatu lembaga melakukan berbagai upaya, diantaranya dengan mengikuti pelatihan ataupun pengembangan untuk sumber daya manusia lembaga. MTs. Al-Amanah Al-Gontory sebagai sebuah lembaga juga menginginkan adanya peningkatan keahlian dan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikannya agar pendidik dan tenaga kependidikan tersebut dapat memberikan hasil yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya nanti.

Untuk itu MTs Al-Amanah Al-Gontory melaksanakan program pelatihan dan pengembangan seperti workshop, pelatihan, seminar, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan lain sebagainya. Hal ini diungkapkan oleh Al-Ustadz. Muhammad

---

<sup>168</sup> Wawancara dengan Al-ustadz . Jazuli Fadhil, M.M., Direktur TMI, kantor TMI Al-Amanah Al-Gontory, senin 16 januari 2023, pukul 20.15 WIB

Kusnadi selaku kepala Sekolah MTs. Kegiatan pelatihan yang dilakukan diantaranya ada workshop, pelatihan, seminar. Pelatihan dan pengembangan tidak hanya diselenggarakan oleh pihak madrasah, tetapi madrasah juga mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh kementerian agama Kota Tangerang Selatan.<sup>169</sup>

Terdapat beberapa kegiatan MGMP yang membantu pengembangan kompetensi pedagogik guru MTs. Al-Amanah Al-Gontory di Tangerang Selatan, diantaranya untuk kegiatan rutin, berdasarkan observasi pada MGMP MTs. Al-Amanah Al-Gontory selalu melaksanakan kegiatan rutin berdiskusi untuk permasalahan pembelajaran.

Semua permasalahan yang kita hadapi, selalu kita diskusikan bersama untuk mencari solusi terkait masalah tersebut. Misalnya ada guru yang kesulitan dalam memecahkan materi, maka Kegiatan diskusi ini rutin dilaksanakan ketika pertemuan MGMP dilaksanakan. Guna untuk membantu dalam memecahkan suatu materi yang belum dipahami oleh guru tersebut.

kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di MTs. Al-Amanah Al-Gontory yang sudah dijadwalkan atau terprogram dan ada juga yang dilakukan ketika ada suatu hal yang baru yang harus diketahui dan dipelajari oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

*ta'hilud dars. Ta'hil* berasal dari kata *ahala yuahilu ta'lihan* berarti menjadikannya Ahli di bidang materi tertentu. Sehingga guru penuh dengan persiapan yang matang dan memantapkan Guru sebelum menyampaikan pelajaran di muka kelas. Kekurangan seorang Guru itu merasa benar dan merasa ilmunya sudah benar, sehingga tidak memerlukan ta'hil, diskusi, Tanya jawab tentang materi yang diampu. Sehingga kebenaran materinya bisa dipertanggung jawabkan. Maka tujuan daripada ta'hil itu sendiri ialah menyamakan pemahaman pada materi yang akan diajarkan oleh para pengajar, agar tehindarkan dari pada *dolal* dan *su'ul jariyah*.

ta'hil ini sebetulnya merupakan satu bagiandari kegiatan MGMP yang membedakan karna ta'hil ini menghadirkan oleh guru senior yang memang sudah ahli dalam bidang mata pelajaran terkait agar menjadikan guru yang lain paham satu persepsi maka disebut dengan ta'hil (*jaalahu ahlan*). Kemudian MGMP itu kan hanya

---

<sup>169</sup> Wawancara dengan Al-ustadz . Muhammad Kusnadi M.M., Kepala Madrasah Tsanawiyah , kantor TMI Al-Amanah Al-Gontory, senin 16 januari 2023, pukul 20.00 WIB.

musyawarah berdiskusi mengenai materi yang sulit dilakukan dikelas, persamaan pembuatan soal dan lain sebagainya, Materi pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory kami menyesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidang keahliannya, contohnya beberapa bulan yang lalu kita mengadakan seminar mengenai pembuatan soal karena bapak pimpinan merasa kalau soal yang guru buat itu kurang fariatif.<sup>170</sup>

Ta'hil adalah belajar tambahan dengan guru yang ahli di bidangnya, baik ustadz maupun ustadzah. Ta'hil ini di ikuti oleh guru pengajar yang mengajar materi tersebut. Dilaksanakan di waktu ujian semesteran berlangsung guna mengisi kekosongan, Bagi para guru yang tidak memiliki jadwal mengawas di perkenankan hadir pada hari itu. Tujuannya untuk mendalami materi, menambah ilmu dan pastinya untuk memudahkan para guru nantinya dalam memahamkan kepada santri.

c. pemeriksaan materi pembelajaran

*Taftisyu al-I'dad al-mufaaji'* adalah pemeriksaan *I'dat* guru serta kelengkapannya ketika pembelajaran. Penugasan bagi guru yang memeriksapun dilaksanakan saat Sabtuan di setiap minggunya. Pemeriksa *I'dat* difasilitasi lembaran laporan, yang berisikan identitas atau nama pemeriksa *I'dat*, hari dan tanggal, jam pembelajaran, serta gedung kelas yang sedang diperiksa, disertai pula kolom checklist dengan diawali nomor, nama para guru yang diperiksa, mata pelajaran, kelas, kemudian kelengkapan unsure-unsur *I'dat* yang terdiri dari identitas *I'dat*, pembukaan, tujuan pembelajaran umum, tujuan pembelajaran khusus, penjelasan kosa kata, isi, evaluasi, tanda tangan pemeriksa *I'dat* dari guru senior<sup>171</sup>, catatan bagi guru yang sedang diperksa jika ada yang perlu di evaluasi. Bagi guru yang tidak membawa atau memiliki kelengkapan *I'dat* akan diminta untuk memperbaiki, pemeriksaan *I'dat* kepada guru senior akan diberi teguran yang lebih, dan bagi yang tidak membawa *I'dat tadris* bisa diminta untuk keluar dari kelas. tidak melanjutkan pembelajaran, dan pembelajaran diambil alih oleh guru pemeriksa *I'dat*.

---

<sup>170</sup> Wawancara dengan Al-ustadz . Jazuli Fadhil, M.M., Direktur TMI, kantor TMI Al-Amanah Al-Gontory, senin 16 januari 2023, pukul 20.15 WIB.

<sup>171</sup> Guru senior ini adalah beliau yang telah ditunjuk langsung oleh bapak Direktur TMI, yang mana biasanya guru senior ini adalah mereka-meraka yang sudah menuntaskan S1nya dan dianggap layak dan cakap untuk menjadi *Mufatisyu Al- I'dat Al-Mufaaji'*.

Hasil dari pemeriksaan tersebut akan diserahkan kepada staff TMI guna dijadikan laporan dan dibacakan ketika Sabtuan berlangsung.

d. Supervisi (*Naqdu Tadrīs*)

*Naqdu Tadrīs* adalah teknik supervisi inti yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Adapun 2 teknik yang akan dijelaskan pada point selanjutnya adalah teknik yang berbeda dengan *naqdu tadrīs* namun masih sangat berhubungan dan penting pula pelaksanaannya bagi sistem pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Untuk jadwal *Naqdu Tadrīs* ini telah tersusun dan disiapkan oleh staff TMI, kemudian disosialisasikan ketika pertemuan Sabtuan yang diadakan setiap Sabtu pada hari Sabtu. Bagi ustadz/ah yang mendapat tugas ini akan menjalankan tugasnya pada pembelajaran yang dimulai pada hari Senin hingga kurun waktu satu minggu pembelajaran. Ustadz/ah yang bertugas sebagai supervisor ini akan bertugas untuk memantau proses pembelajaran dalam suatu kelas. Bagi para guru Pondok sebagai persiapan untuk menghadapi tugas mengajar, maka wajib bagi para guru untuk mempersiapkan perangkat mengajarnya.

Diawali dengan para guru wajib membuat perancangan rencana pembelajaran pada awal dimulainya tahun ajaran di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dibawah kontrol staff TMI dan dibawah pembinaan bapak direktur TMI beserta Ibu Wakil Direktur jika telah terbentuk rancangan rencana pembelajaran tersebut akan diperiksakan terlebih dahulu kepada ustadz senior yang berwenang dalam pemeriksaan rancangan pembelajaran tersebut, setelahnya guru bertugas untuk membuat persiapan mengajar dengan mengacu pada perencanaan pembelajaran yang telah dibuat guru tersebut dan telah disetujui pula oleh ustadz pemeriksa rencana pembelajaran. Pembuatan I'dad tersebut dilakukan sehari atau jauh-jauh hari sebelum pembelajaran berlangsung. Setiap guru memiliki buku khusus I'dad yang telah disiapkan oleh staff TMI.<sup>172</sup>

Bagi pengajar pelajaran berbahasa arab, maka disediakan I'dad khusus Arab, begitupun untuk pembelajaran berbahasa Inggris dan Indonesia, maka disediakan I'dad berbahasa Inggris. Masing-masing I'dad memiliki format penulisan yang sama yaitu terdiri pertama kepala kolom (kelas, tempat, materi, judul, hari, tanggal, jam pelajaran ke berapa) dan tujuan pembelajaran (tujuan umum

---

<sup>172</sup> Sepertinya untuk tahun tahun mendatang kami tidak lagi membuatkan buku I'dad tadrīs melainkan para guru membuatnya sendiri dengan kerangka yang kami telah bagikan melalui soft file. Kemudian di print dan bisa diserahkan kepada Staff TMI.

dan khusus),<sup>173</sup> serta pembuka, pada halaman selanjutnya isi materi serta segala hal yang akan dilakukan dan dikatakan guru ketika pembelajaran, dan pada lembar terakhir adalah evaluasi serta tempat tanda tangan guru serta guru senior pemeriksa I'dat.

Penulisan I'dad tersebut mengacu pada buku *Tarbiyah Amaliyah* (mulai dari langkah-langkah mengajar, pedoman melontarkan pertanyaan kepada santri/peserta didik, pedoman mengajar dll) sebagaimana yang telah dibahas pada judul sebelumnya. Setelah guru menyelesaikan pembuatan I'dad maka wajib bagi guru untuk memeriksakan I'dadnya kepada guru senior agar mendapat perbaikan jika ada yang belum benar, kemudian guru pemeriksa akan membubuhkan tanda tangan, setelah itu guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan berpedoman pada I'dat tersebut.

Berkaitan dengan tugasnya, supervisor akan berkeliling kelas dan memantau guru yang sekiranya perlu untuk dipantau dan disupervisi, dan juga memantau santri, serta keadaan kelas dan sekitarnya. Ustadz supervisor akan difasilitasi lembar tugas, yang berisikan point-point yang terkait langkah-langkah mengajar yang harus dipenuhi setiap guru dalam mengajar (terfokus pada materi berbahasa Arab dan Inggris).

Lembar tugas tersebut sejumlah 2 lembar, tertulis dengan bahasa arab, diawali dengan:

- 1) Nama guru/ustadz yang di supervisi (المدرس )
- 2) Nama supervisor (المنتقد)
- 3) Materi pelajaran yang sedang diampu oleh guru (المادة )
- 4) Kelas yang sedang diajar (الفصل )
- 5) Judul/bab yang sedang diajarkan saat itu (الموضوع)
- 6) Jam Pembelajaran (الحصة)
- 7) Serta hari/tanggal (اليوم و التاريخ)

---

<sup>173</sup> Perumusan tujuan pembelajaran disesuaikan dengan syarat-syarat yang berlaku, diantara syarat tersebut yaitu tujuan harus dirumuskan dalam bentuk tingkah laku, tujuan harus dirumuskan dengan menggunakan kata kerja yang operasional, rumusan tujuan harus berbentuk hasil belajar, rumusan tujuan hendaknya melukiskan satu jenis kemampuan, dan rumusan tujuan harus dapat diamati dan diukur atau dinilai. Adapun komponen-komponen tujuan pembelajaran khusus, yaitu komponen murid, komponen tingkah laku atau perbuatan, komponen kondisi, komponen kriteria. (wawancara Ustdz Jazuli)

Selanjutnya ada 8 point penilaian yang terdiri dari:

- 1) Penetapan tujuan pembelajaran, bagaimana guru mengimplementasikan tujuan pembelajaran yang telah ditulis dalam *I'dad* ketika dikelas, saat pembelajaran berlangsung.
- 2) Penggunaan alat bantu pembelajaran.
- 3) Metode dalam mengajar (sesuai dengan buku Tarbiyah Amaliyah)
- 4) Pembukaan (mulai salam, doa, penertiban kelas, pemberian pertanyaan dari pelajaran kemarin, dan sekilas penjelasan yang membawa peserta didik menuju focus pada materi yang akan dijelaskan saat itu).
- 5) Penjelasan kosa kata baru (untuk materi berbahasa Arab dan Inggris).
- 6) Penjelasan materi (diselingi absensi saat peserta didik sedang mencatat pelajaran terkait)
- 7) Evaluasi pembelajaran (diikuti motivasi, doa, dan salam)
- 8) Keadaan pengajar.<sup>174</sup>

Setelah point diatas, diikuti pula catatan bagi guru pengajar terkait hal-hal yang perlu diadakan perbaikan. Lalu, supervisor bisa segera melaksanakan evaluasi terhadap guru pengajar tersebut. Dan melakukan pemantauan ulang pada minggu setelahnya. Jika masih ada yang perlu dibenahi maka guru ini akan diingatkan lagi. Laporan hasil *naqdu tadris* kemudian diserahkan kepada bagian TMI kemudian akan dijadikan laporan saat perkumpulan rutin di hari Sabtu yaitu Sabtuhan, dan dibacakan dihadapan guru-guru yang lain sebagai evaluasi juga bagi guru-guru yang lain.<sup>175</sup>

Kegiatan supervisi merupakan hal yang perlu dilaksanakan untuk mengetahui kekurangan sekaligus keunggulan yang dimiliki oleh seorang guru dalam hal penguasaan materi. Sehingga bila sudah diketahui sejauh mana kekurangan kompetensi yang dimiliki guru, maka selanjutnya dapat diupayakan adanya solusi, pembinaan atau tidak lanjut tertentu yang menfalisasi guru untuk memperbaiki kekurangannya.

kegiatan *naqd tadris* yaitu mengawasi proses belajar mengajar secara langsung yang dilakukan oleh para guru di kelas-kelas. Tujuan kegiatan ini adalah untuk melihat dan mengawasi jalannya proses pembelajaran dengan baik, sehingga bila ditemukan sesuat yang kurang dalam proses pembelajaran baik mungkin dari

---

<sup>174</sup> Imam Zarkasyi, *At-Tarbiyah Al-Amaliyah*, Ponorogo: Darussalam Press, 2003, hlm. 8

<sup>175</sup> Wawancara dengan Al-ustadz . Jazuli Fadhil, M.M., Direktur TMI, kantor TMI Al-Amanah Al-Gontory, senin 16 januari 2023, pukul 20.15 WIB.

segi metode pengajaran atau yang lainnya, maka dapat menjadi evaluasi dan dilakukan bimbingan dan arahan kepada guru yang bersangkutan. Apabila guru yang bersangkutan mengalami masalah dalam hal pemahaman materi yang kurang, maka dapat dilakukan proses pembimbingan pendalaman materi, atau bila di Pondok Pesantren Al-Amanah disebut dengan *ta'hilul maddah ad-dirosi*.

e. *Muroqobatul fushul*

*Muroqobatul fushul* adalah penugasan kepada guru TMI untuk mengontrol kelas-kelas saat pembelajaran, apakah ada kelas yang kosong, apakah ada guru yang terlambat, bagaimanakah keadaan dan ketertiban santri selama pembelajaran, bagaimana kebersihan serta ketertiban kelas.

Maka bagi guru yang bertugas sebagai *muroqibul fushul* juga difasilitasi lembar laporan bertugas dengan format nama guru yang bertugas sebagai *muroqibul fushul*, hari dan jam pelajaran keberapa, gedung kelas, serta tanggal. Kemudian diikuti ***point pertama***, yaitu kolom pemantauan kehadiran guru yang terdiri dari nomor, nama guru, kelas, pelajaran, keterangan durasi jam bagi guru yang terlambat memasuki kelas, keterangan. ***Point kedua*** adalah keadaan para guru pada jam tersebut, terdiri dari seragam guru, prosesi pembelajaran. ***Point ketiga*** adalah keadaan para santri di dalam kelas, yaitu kehadiran para santri, seragam para santri, perhatian santri terhadap guru dan pelajaran saat pembelajaran berlangsung. ***Point keempat*** adalah kebersihan kelas, mencakup lingkungan dalam kelas maupun luar kelas. ***Point kelima*** adalah kolom checklist pendataan kelengkapan peralatan kelas, seperti sapu, kemucing, taplak meja, penghapus, jadwal pelajaran, serta papan kelas. Diakhir lembar laporan terdapat tanda tangan guru yang bertugas saat itu.

f. Evaluasi Mingguan.

pertemuan dengan Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory , Bapak Direktur Tarbiyatul Muallimin Al-Islamiyah terkait masalah tata kehidupan. Di dalam Sabtuannya juga diberikan berbagai macam arahan, maupun petunjuk dari Bapak Direktur TMI serta dibacakan hasil laporan evaluasi dari Staff TMI mengenai guru yang meninggalkan kelas, terlambat, bahkan mengenai pola pengajaran yang terjadi dalam kelas hal ini adalah hasil usaha staff TMI selama satu Minggu. Saran dan arahan pun terlontarkan demi menjaga stabilitas pondok ini. Terutama dalam meningkatkan selera belajar yang tinggi terhadap para santri

Kemudian disampaikan oleh Bapak Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory mengenai Pola pembinaan guru pengabdian di luar kegiatan KBM itu dengan rapat koordinasi yang dilakukan dengan rapat harian, mingguan, dan bulanan. Dengan rapat koordinasi tersebut akan ada bentuk laporan pertanggung jawaban. Dengan memberdayakan guru di luar KBM tentunya untuk menambah kecakapan, keterampilan, wawasan etos kerja, idealisme, tanggung jawab, serta kreativitas. Semua itu tidak lain untuk melatih, mendidik keorganisasian dan pemberdayaan dirinya.

Dalam pemberdayaan guru di luar KBM itu sendiri terdapat pengaruh atau implikasi terhadap mutu pembelajaran yaitu: menjadi pendukung, pendorong, memotivasi dan penyempurna kekurangan guru sebagai guru pengabdian. Karena dalam pemberdayaan guru pengabdian di luar KBM terdapat pelatihan-pelatihan maka, guru yang terbiasa melaksanakan disiplin, koperasi baik maka di dalam pengelolaan kelas tentunya akan baik, guru yang terbiasa melaksanakan tugasnya di sektor tertib, rapi maka dalam kegiatan belajarnya menjadi rapi dan tertib. Maka dengan penugasan guru pengabdian di luar KBM itu menjadi pendorong, motivasi dan bisa menjadi penyempurna dari pada kekurangan-kekurangan sebagai guru pengabdian.

Di akhir Sabtu atau penghujung Sabtu, mengingat akan berakhirnya rutinitas belajar mengajar demi menghadapi ujian akhir tahun. Maka ada Reward yang dicapai setelah satu tahun mengabdikan maka dibacakan Guru Teladan dan Wali Kelas teladan oleh Bapak Direktur.

#### 4. Pelaksanaan Lembaga Penjamin Mutu Sumber Daya Manusia (LPMSDM) Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory

Pelaksanaan Lembaga Penjamin Mutu Sumber Daya Manusia (LPMSDM) dalam pembinaan guru pengabdian di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory yaitu dengan pengarahan, penugasan, pelatihan, pengawalan dan evaluasi atau juga dengan POACE yaitu *planning, organizing, actuating, controlling dan evaluating*. George R Terry juga mengemukakan bahwa proses manajemen dapat dijabarkan sebagai berikut:<sup>176</sup>

##### a. Perencanaan (*Planning*): *Budgetting, Programming, Decision Making, Forecasting*.

---

<sup>176</sup> Syarifah, *Manajemen Kurikulum Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiyyah Di Pondok Modern Darussalam Gontor*, At Ta'Dib 11, no. 1, 2016.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*): *Structuring, Assembling resources, Staffing.*
- c. Penggerakan (*Actuating*): *Coordinating, Directing, Commanding, Motivating, Leading, Stimulating.*
- d. Pengawasan (*Controlling*): *Monitoring, Appraising, Evaluating, Reporting.*

Sejalan dengan teori George R Terry, pimpinan pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory melaksanakan implementasi manajemen SDM dalam pembinaan guru dengan pokok-pokok sebagai berikut: Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan (*Actuating*), Pengawasan (*Controlling*), Evaluasi (*Evaluating*).

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan aspek yang sangat penting di pondok, karena tanpa suatu perencanaan yang matang tujuan yang ingin di capai tidak bisa tercapai secara optimal. Dalam perencanaan manajemen SDM pembinaan guru pengabdian Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory tentunya tidak lepas dari bapak Pimpinan, ibu wakil Pengasuh, bapak direktur, Staff TMI dan pengasuhan santri. Perencanaan manajemen SDM PONDOK Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dilakukan di awal tahun dengan penataran guru-guru. Penataran yang di maksud adalah pembekalan dan pengarahan guru-guru sebelum mereka menjalankan amanah yang telah di berikan oleh bapak pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Yang mana di dalamnya berisi tentang; penugasan-penugasan, peraturan disiplin guru pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory, penyampaian tentang Protap atau SOP, dan lain sebagainya.

a. Penganggaran (*Budgetting*)

Pondok adalah milik lembaga dan digunakan untuk kepentingan lembaga. Segala asetnya dikelola atas dasar prinsip manajemen kelembagaan yang mencakup tertib administrasi, pengawasan dan control yang ketat. Tujuannya adalah untuk menghindari peyelewengan yang dapat berakibat negatif bagi kelangsungan lembaga dan sistem yang di perjuangkan. Hasil usaha-usaha yang di kelola oleh pribadi adalah milik pribadi itu sendiri, dan tidak di campur adukkan dengan administrasi keuangan pondok.

Pondok memisahkan hak pribadi dan hak pondok, serta urusan pribadi dan urusan pondok. Kegiatan penganggaran dalam kegiatan di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory itu selalu ada dan selalu di rancang melalui pengajuan penganggaran yang

di ajukan kepada badan pengawas keuanagan BPK dan di setujuai oleh bapak pimpinan pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory dan dengan sistem pelaporan usai kegiatan. Seperti kegiatan penganggaran manajemen SDM dalam pembinaan guru yaitu :

- a) STAI Focus
  - b) Piala Pimpinan (Al-Amanah Al-Gontory Cup)
  - c) Ta'hil
  - d) Dan segala bentuk pelatihan yang mendukung proses peningkatan kualitas guru.
- b. Pemrograman (*Programming*)

Pemrograman dalam manajemen SDM pembinaan guru telah teratur dan terarah yang di bimbing langsung oleh Bapak pimpinan pondok dan Bapak direktur TMI yang di bantu oleh bagian pengasuhan santri, staff TMI dan administrasi di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Pemrograman dalam manajemen SDM pembinaan guru ialah Pemrograman manajemen SDM dalam pembinaan guru pengabdian dilaksanakan sejak awal tahun, kemudian di pertengahan tahun dan di akhir tahun. Di awal tahun yaitu dengan penataran kemudian pertengahan itu evaluasi-evaluasi hasil ujiannya kinerja pengabdiannya dan lain sebagainya.<sup>177</sup> Dan akhir tahun berisi tentang pertanggung jawaban di sela-sela itu secara insiden sesuai kebutuhan. pemrograman tersebut yaitu:

- 1) Rekrutmen pemilihan guru baru dari alumni Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory sesuai dengan keputusan:

Program pengabdian ini ditujukan dan dijalankan oleh santri alumni pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory dengan beberapa syarat tertentu melalui beberapa proses penyaringan diantaranya:

- a) Sosialisasi

Proses bagaimana memperkenalkan atau interaksi yang terjalin di internal lembaga berupa informasi yang disampaikan dari pimpinan melalui panitia ujian santri akhir/wali kelas kepada anggota atau santri akhir yang ingin mengikuti program yang diadakan di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Yaitu mengabdikan dirinya dan bersedia betul-betul ikut berjuang mengabdikan

---

<sup>177</sup> Wawancara dengan ustadz syamsuddin, M.M., rumah ustadz syamsuddin, senin 16 januari 2023, pukul 16.00 WIB.

diri, tinggal didalam pondok bersama para santri, berdisiplin dan menjadi contoh suri tauladan/uswah.

b) Pengisian Angket Pengabdian

Sosialisasi program ini difokan kepada seluruh santri akhir untuk terlebih dahulu mengisi angket pengabdian dengan bermusyawarah orang tua terlebih dahulu melalui telephone seluler wali kelas masing masing. Angket pengabdian ini wajib diisi oleh seluruh santri akhir dengan pilihan:

(a). menerima dengan senang hati.

(b). menolak.

Dengan dilanjutkan menulis alasan dengan memilih menerima atau menolaknya. Dan selanjutnya adalah pengumpulan angket kepada walikelas.

c) Mengadakan penyeleksian/ujian

Adapun kegiatan seleksi tersebut ialah: pertama, adalah penyeleksian membaca Al-Qur'an hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah santri tersebut memahami ilmu tajwid dan mengetahui mengenai bacaan bacaan ghorib. Kedua, adalah ujian Bahasa hal ini dilakukan untuk mengetahui kualitas calon guru pengabdian

d) *Screening*

Untuk mengambil langkah lebih lanjut, maka dilakukan screening bagi calon pengabdian tersebut untuk mengetahui kelayakan yang ada pada dirinya. Walaupun kami tahu semua alumni pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory layak untuk menjadi guru namun hal ini perlu dilakukan guna mengukur dengan kebutuhan pondok. Seperti tahun ini pondok membutuhkan 20 guru maka akan di screen untuk mendapatkan 20 terbaik pengabdian, untuk bergabung mengabdikan di pondok. Dengan ketentuan kewajiban mengabdikan selama satu tahun.

2) Penempatan guru di sektor-sektor

Dalam penempatan guru di sektor-sektor pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory memiliki standarisasi tersendiri yang di lihat dari latar belakang guru atau pengalaman berorganisasi ketika santri (*track record*). Melihat pengalaman berorganisasinya dari situ bisa dilihat bagaimana wawasan berorganisasi selama menjadi santri tersebut, menjabat di organisasi pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory (OSPA) atau coordinator (bidang kepramukaan), jika memang skill tersebut masih ada pada dirinya maka di

kembangkan untuk ditempatkan di sektor yang sama dengan masa berorganisasi. Namun, jika bagian tersebut ada di struktur pondok tetapi tidak ada di struktur OSPA. Maka yang perlu dilakukan adalah melihat loyalitasnya untuk pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory, jika memang diarahkan, di paksakan dan dari diri pengabdian tersebut ada kemauan maka akan berjalan dengan baik.<sup>178</sup>

- 3) Pembagian jadwal materi pembelajaran sesuai dengan kualitas guru.

Untuk prosedur pembagian jadwal materi belajar mengajar guru TMI akan dibagikan ke blanko ketika di perkumpulan di mana blanko itu terisi oleh materi-materi TMI yang berhak dipilih oleh guru yang dimana dia kuasai maupun yang dia tidak kuasai. Setelah pengisian blanko tersebut akan dikumpulkan ke panitia jadwal yang nanti kemudian lembaran ini akan menjadi patokan jadwal guru tadi dalam memilih pelajaran. Materi tersebut mencakup pelajaran *islamaiah*, pelajaran *lughowiyah*, pelajaran umum.

- c. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

Pondok pesantren dengan segala kelebihan dan kekurangannya sebagai institusi pendidikan, memiliki corak dan warna tersendiri yang menjadi keunikan dan ciri khasnya masing-masing. Partisipasi warga pesantren dalam pengambilan keputusan merupakan keterlibatan semua unsur dalam memberikan subangnya untuk kemajuan pondok. Baik itu berupa pikiran/ide, tenaga, dan lain sebagainya. Pikiran dari pada unsur terkait adalah keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, kemudian keterlibatan tenaga untuk implementasi keputusan yang di buat bapak pimpinan. Keterlibatan warga organisasi pondok dalam pengambilan keputusan dalam bentuk apapun akan dapat memberikan manfaat yang besar untuk meningkatkan kualitas keputusan bagi kemajuan organisasi.

Keputusan yang diambil dalam organisasi bisa bersifat individual maupun struktural, sehingga kehidupan demokratis organisasi menjadi kultur yang dipegang teguh dan disosialisasikan kepada semua tingkatan struktur yang bertanggung jawab dalam keputusan yang telah di buat.

---

<sup>178</sup> Wawancara dengan Al-ustadzah indy cahya, M.Pd., kantor pimpinan Al-amanah algontory, senin 16 januari 2023, pukul 11.45 WIB

Partisipasi dalam pengambilan keputusan strategis di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory dilakukan melalui:<sup>179</sup>

1) Full power

Pengambilan keputusan di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory sifatnya adalah kelembagaan bukan individual, artinya pengambilan keputusan bersifat struktural organisatoris bukan perorangan. Semua ide dan orang yang ada dalam struktur bisa terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Bagaimanapun pimpinan tetap menjadi panutan atau penentu terakhir dari semua keputusan, dan semua keputusan bersifat koordinatif. Dalam konteks tertentu, keputusan pimpinan tetap tidak bisa ditolak oleh semua tingkatan struktur. Keputusan strategis tetap menjadi hak otoritas pimpinan sebagai pemangku pondok pesantren. Kehidupan demokratis organisasi di pondok pesantren menjadi kultur yang dipegang teguh dan disosialisasikan kepada semua tingkatan struktur karena keterbukaan pimpinan, semua merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam keputusan yang telah dibuatnya.

Jadi, sistem pengambilan keputusan di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory tidak mengenal istilah otoriter melalui kekuasaan yang dimiliki oleh pimpinan pondok. Keputusan kiyai atau pimpinan pondok dipandang sebagai suatu kebaikan masa depan pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory dan dapat memenuhi kebutuhan hidup manusia dimasa depan. Keputusan yang ditetapkan oleh pimpinan pondok adalah keputusan yang bersifat jangka panjang strategis untuk pengembangan dan ketahanan pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory dimasa yang akan datang.

2) Sharing power

Disamping hak penuh keputusan pimpinan yang harus diikuti oleh para pelaksana struktur organisasi, tetapi pada konteks dan kondisi tertentu keterlibatan para bawahan dalam menjalankan tugas organisasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam pengambilan keputusan. Informasi yang disampaikan oleh para bawahan menjadi pertimbangan pimpinan dalam membuat keputusan. Kiyai selalu bertanya kepada para pembantunya untuk sebuah keputusan organisasi, keputusan yang ditetapkan oleh pimpinan berdasarkan usulan

---

<sup>179</sup> Wawancara dengan Al-ustadz Syamsuddin, M.M., rumah ustadz Syamsuddin, senin 16 januari 2023, pukul 16.00 WIB

yang disampaikan oleh para pengurus di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory .

Jadi, keputusan terstruktur merupakan keputusan yang dibuat oleh pihak struktural dan keputusan yang terstruktur juga merupakan keputusan administrasi yang menjadi tanggung jawab lembaga pengelola program. Struktur kerja organisasi dengan demikian dapat memberikan gambaran tegas terhadap pembagian kerja dan wilayah tanggung jawab di semua tingkatan struktur organisasi.

Dapat dipahami bahwa pengambilan keputusan merupakan tugas yang sangat strategis dalam melaksanakan proses kepemimpinan di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Pondok pesantren merupakan salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan, sehingga kyai sebagai pengasuh pesantren sekaligus sebagai pimpinan di lembaga pendidikan yang dilaksanakan di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

#### **b. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Pondok pesantren segera mempersiapkan tenaga-tenaga pendidik yang mau berjuang bersama yang nantinya membawa cita-cita Pondok pesantren tercapai. Berdirinya pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory mendorong segenap bagian-bagian dalam pelaksanaan tugas kerja, sehingga terbentuklah beberapa bagian diantaranya: kepala sekolah, beserta jajarannya, ketua bidang pendidikan, ketua bidang pengasuhan, ketua bidang kesejahteraan, ketua bidang harian, ketua bidang pembinaan guru, dan ketua bidang lainnya.

*Organizing* dapat disimpulkan pengorganisasian ialah hubungan kerjasama antara beberapa orang untuk melaksanakan tugas masing-masing demi tercapainya tujuan yang dikehendaki. Setelah di laksanakan nya perencanaan maka di bentuklah pengorganisasian. Dalam pengorganisasian tersebut bapak pimpinan, bapak Direktur, pengasuhan santri dan bagian TMI ikut terlibat dalam pengorganisasian penempatan di sektor-sektor. Tujuan dari di adakan nya pengorganisasian untuk membentuk mengatur sebuah program bisa berjalan dan sesuai dengan tujuan apa yang dituju.<sup>180</sup>

---

<sup>180</sup> Wawancara dengan Al- ustadz Syamsuddin, M.M., rumah ustadz Syamsuddin, senin 16 januari 2023, pukul 16.00 WIB

Pengorganisasian merupakan proses penyusunan dan pengelompokan manusia yang terbentuk dalam sebuah struktur. Dalam struktur tersebut dijelaskan tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan berdasarkan rencana yang telah ditetapkan. Hal ini perlu dilakukan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas. Beberapa pihak yang terlibat dalam penyusunan organisasi adalah bapak pimpinan, bapak Direktur dan pengasuhan santri.

Pengorganisasian yang dilakukan pada LPMSDM sudah berjalan dengan baik, karena struktur organisasi sebagai penunjang telah dilaksanakan dengan beberapa tahapan. Mulai dari penentuan tujuan, penyusunan tugas, penempatan orang sampai terbentuknya struktur organisasi.

Pengorganisasian sumberdaya pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory sangat penting diperhatikan karena faktor sumberdaya merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu kreativitas santri Pondok pesantren Mawaridussalam. Adapun pengorganisasian sumberdaya dimaksud dapat sebagai berikut:

#### 1) Penataan (*Structuring*)

Penataan yang dimaksud adalah penjadwalan pada mata pelajaran tertentu dan penugasan struktur kedalam sector-sector pesantren. Seperti halnya Staff TMI, fungsi dan peran tenaga pendidikan di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory, karena tugas guru disini tidak hanya sebatas mengajar, tetapi juga membantu pimpinan dan direktur pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory dalam meningkatkan dan menjalankan semua program pendidikan yang ada di Pondok pesantren pesantren Al-Amanah Al-Gontory

Kegiatan harian yang dilakukan oleh bidang pendidikan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru diantaranya:

- a) Gerakan tabkir dan pemusatan tashrih.
- b) penulisan dan tilang satuan pelajaran *kitabab wa taftisy ali'dad*.
- c) evaluasi belajar mengajar *naqd al-tadris*.
- d) kontrol kelas dan asrama.
- e) belajar terbimbing.
- f) ta'hil pelajaran Pondok.
- g) program peningkatan bahasa untuk guru-guru pengabdian.

Kegiatan mingguan, diantaranya: setiap hari Sabtu, pada jam pelajaran kelima dan keenam, semua guru wajib mengikuti kumpulan Sabtuan. Sabtuan ini merupakan forum evaluasi

kependidikan dan kepegasuhan selama seminggu, semua program pondok disampaikan diforum ini. Kegiatan tengah tahunan diantaranya: Ujian Mid semester, ujian semester, pemusatan belajar malam, optimalisasi perpustakaan. Kegiatan tahunan, diantaranya: penerimaan santri baru, silaturahmi dan *halal bihalal* bersama wali santri baru, evaluasi dan pembaharuan kurikulum, Ta'hil pelajaran dan wali kelas, peningkatan bahasa guru pengabdian.

2) Mengumpulkan Sumber Daya (*Assembling resources*)

Praktek pengumpulan sumberdaya manusia dalam hal ini merujuk kepada taraf kebutuhan tenaga di insitusi. Setelah menyelesaikan jenjang sarjana, mahasiswa guru diwajibkan mengabdikan kembali selama 2 tahun sebelum diizinkan pulang atau tidak melanjutkan amanah dari pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Setelah kembalinya para guru ke kampung halaman, tenaga pengajar di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory berkurang secara signifikan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga pengajar baru sebagai penggantinya. Siklus ini berlangsung sepanjang tahun.

3) Kepegawaian (*Staffing*)

Dalam hal kepegawaian di manajemen SDM pembinaan guru yang ada di pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory adalah dengan peletakkan guru di sektor-sektor yang langsung terjun kelapangan. Seperti halnya adalah bagian pengajaran atau staff TMI yang di mana mereka langsung terjun mengurus sistem dan kegiatan harian dalam pembelajaran santri yang ada Bentuk dari pengorganisasian kepegawaian itu sendiri adalah pemberian tugas di berbagai macam sector diantaranya:

- a) Bagian Pengasuhan santri; Lembaga ini membidangi pendidikan dan pembimbingan santri secara keseluruhan yang mencakup pembinaan, penerapan disiplin, peningkatan ibadah, pembentukan mental dan karakter, hingga berbagai aktivitas ekstra kurikuler penunjang pendidikan.
- b) Bagian TMI; TMI merupakan lembaga yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program akademis bagi santri pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory pada jenjang pendidikan menengah, dengan masa belajar 6 atau 4 tahun, setingkat Tsanawiyah dan Aliyah. Lembaga ini dipimpin oleh seorang Direktur TMI yaitu Al-Ustadz Jazuli Fadhil, S.Pd.I, M.M, yang dibantu seorang wakil yaitu Al-Ustadzh Sunarti, S.Pd.I, M.M. lembaga ini merupakan lembaga pendidikan guru Islam

- yang mengutamakan pembentukan kepribadian dan sikap mental serta penanaman ilmu pengetahuan Islam.
- c) Bagian administrasi; merupakan bagian keuangan di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory akrab disebut dengan ADM, sebagai singkatan penyebutan untuk administrasi, dan jarang disebut kata 'keuangan'-nya.
  - d) Bagian sekertaris pimpinan; mendampingi pimpinan pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory jika ada kunjungan mengenai kepentingan pondok, membuat jadwal kunjungan atau pertemuan pimpinan dengan pertimbangan bersama dan ketentuan yang berlaku. Dalam kegiatan sehari-hari mengatur jadwal kegiatan pimpinan, menyiapkan dan membuat notulen rapat dan menertibkan surat-surat.
  - e) Bagian DEMA (Dewan Mahasiswa); Dema sangatlah signifikan, karena peranannya adalah sebagai wahana bagi mahasiswa untuk menyalurkan kreatifitas dalam kancah intelektual dan ketrampilan dalam rangka menempa diri menuju hidup bermasyarakat.
  - f) Bagian kepramukaan; Dewan Kerja Koordinator (DKK) sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang kepramukaan di bawah bimbingan Staf Koordinator. *Pramuka suka berkarya, kita harus menciptakan pramuka yang islam, dan mengislamkan pramuka. Karena KAMI PRAMUKA TAPI KAMI MUSLIMAH. Banyak-banyaklah mencari pengalaman, karena guru terbaik adalah pengalaman terlebih dari kegiatan kepramukaan. Sebagai anak pramuka, harus berdiri seperti tunas kelapa yang dapat tumbuh dimana saja di tempatkan.*

Begitulah Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory mendidik agar tak hanya unggul dalam bidang akademik, pun harus aktif dalam berorganisasi. Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory juga yang selalu mengestafetkan nilai-nilai pondok dengan kaderisasi agar setiap kegiatan berputar pada semestinya dengan dinamis. *Qudwah hasanah/the practice is better than theory*

### c. Penggerakan (*Actuating*)

Setelah di laksanakan pengorganisasian maka langkah selanjutnya adalah pelaksanaan. Bentuk dari pelaksanaan dengan memberikan amanat dan tanggung jawab untuk melaksanakan seluruh kegiatan di sektor-sektor yang sudah di tentukan dengan arahan sesuai sistem, pelatihan, pengawalan, serta evaluasi yang

sesuai dengan job diskripsi. Untuk pelaksanaan manajemen tersebut sesuai dengan selama dia menjadi bagian dari sektor itu sendiri.

Penggerakan (*actuating*) bisa diperhatikan bahwa tidak hanya sebatas kegiatan pelaksanaan yang terjadi tanpa melalui tahapan perencanaan terlebih dahulu dan tanpa tahapan pengelompokan tugas-tugas individu, fungsi perencanaan tidak lain merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan dari pada program peningkatan mutu guru pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian agar setiap guru dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya.

Pelaksanaan merupakan aktivitas berjalan dalam proses mencapai tujuan yang hendak di raih, bagi seorang manajer memberi arahan bukanlah sekedar hal yang mudah, seorang manajer/pimpinan suatu organisasi yang baik mengetahui bagaimana cara memperlakukan seorang karyawan/bawahan dengan baik dan bijaksana. Dalam melaksanakan salah satu fungsi manajemen yaitu pelaksanaan. Allah Swt memberikan suatu gambaran dengan jelas kepada hamba\_Nya sebagai bentuk pengarahan dalam melaksanakan tugas manajemen sebagaimana dalam Surat An-Nahl ayat 125:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِلَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۗ  
 إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

*Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan\_Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk. (Qs. An-Nahl: 125)*

Ayat tersebut menjelaskan dengan sangat jelas tentang bagaimana menjalankan fungsi manajemen yang ke-tiga dalam suatu organisasi. Fungsi pelaksanaan dapat berjalan setelah melalui beberapa tahapan sebelum sampai kepada pelaksanaan itu sendiri. Pelaksanaan kegiatan organisasi berjalan dengan orang-orang yang memang memiliki tugas kegiatan sesuai dengan apa yang telah diatur dalam fungsi pengorganisasian agar dapat dilaksanakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang mengacu kepada perencanaan organisasi tersebut.

1) Koordinasi (Coordinating)

Koordinasi merupakan Langkah awal yang harus dilakukan bagi seorang pelaksana. Pengkoordinasian yang terjadi antara pelaksana yang telah memiliki banyak evaluasi dan juga pelaksana yang baru saja ingin menginjak ke ranah kegiatan tersebut. Tujuan dari koordinasi itu sendiri merupakan sebuah pengobatan hal-hal buruk melalui tahapan agar porsi yang dilakukan setelahnya berbeda. Karena berjalan tidaknya suatu kegiatan Kembali lagi kepada Keterpanggilan dan Tanggung jawab pelaksana. Maka dikatakan pengkoordinasian merupakan Langkah awal yang harus dilakukan bagi seorang pelaksana dengan tujuan apa yang dilakukan ke depannya tetap sesuai dengan garis visi dan misi Pondok.

Koordinasi dalam manajemen SDM pembinaan guru di Pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory ialah di dasari dengan kesopanan dan adab. Adanya komunikasi antara pemegang kebijakan dan bawahan dan komunikasi ini untuk menghasilkan jalan keluar dalam permasalahan. Pengasuhan santri berkoordinasi dengan bapak pimpinan pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory dalam hal pembinaan guru pengabdian yang ada di Pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

## 2) Mengarahkan (*Directing*)

Setelah dilakukannya Koordinasi, maka program pun akan tersusun secara sistematis. Visi dan Misi pada program tersebut sudah terancang dengan jelas. Sesuai dengan visi dan misi Pondok. Segala program yang sudah tersusun secara sistematis harus dikawal, diarahkan, dan dituntaskan. Maka dari itu, pengarahan sangat dibutuhkan dalam proses penyelesaian program. Karena terkadang banyak kita temukan, program yang sudah mendapatkan pengarahan pun masih banyak yang tidak tuntas penyelesaiannya apalagi jika program tersebut tanpa pengarahan. Maka, pengarahan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan agar tidak keluar dari nilai-nilai Kepondok modernan.

Pengarahan yang ada di Pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory dengan sistem kedisiplinan. Ialah semua pengurus bertanggung jawab atas semua anggota yang di urusinya seperti bagian TMI adalah bagian bertanggung jawab penuh dengan anggotanya mulai dari kegiatan belajar mengajar dan semua aktifitasnya. Dan semua kepengurusan yang ada bertanggung jawab dengan anggotanya

## 3) Mengatur (*Commanding*)

Pengarahan merupakan teori yang terkadang tidak luput dari pergerakan. Maka selain mengarahkan, kita juga harus memiliki tanggungjawab untuk terjun langsung dan mengatur jalannya program tersebut. Sehingga jika kita menemukan beberapa ketidak sinambungan, atau kesalah pahaman maka bisa dievaluasi Bersama dan diberikan solusi agar tetap selaras dengan tujuan yang diinginkan. Mengatur bukan berarti memerintah tanpa menghadirkan figur, tetapi dengan adanya sentuhan dan figur yang baik dan bisa dicontohkan maka disitulah aturan dan arahan kita menjadi sebuah hasil yang baik.

Menjalankan pengaturan dalam manajemen SDM pembinaan guru pengabdian di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory ialah pendelegasian tugas yang di amanatkan di pondok adlah sebagai berikut:

a) Pengasuhan santri

b) Bagian KMI (*Tarbiyatul Muallimin al-Islamiyah*)

KMI adalah lembaga yang mengurus aktifitas akademis para santri, dalam menjalankan dan meningkatkan aktifitas akademik, KMI memiliki bagian-bagian tertentu seperti :

(1) Bagian pembinaan guru

(2)Bagian penelitian dan pengembangan kurikulum

(3)Bagian sarana dan prasarana

(4)Bagian perpustakaan

(5)Bagian laboratorium

(6)Bagian pendataan

(7)Bagian tata usaha

Pelaksanaan merupakan sebuah elemen yang menunjukkan adanya sebuah sistem. Ada beberapa kegiatan pelaksanaan yang tercakup dalam kegiatan TMI mulai dari kegiatan harian, mingguan, bulanan, dan juga kegiatan tahunan

c) Bagian Administrasi

Bagian administrasi adalah lembaga yang di miliki pondok untuk mengelola sistem keuangan pondok. Karena pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory memiliki beberapa unit usaha maka disetiap bulannya unit harus melaporkan hasil administrasi keuangan ke Bag. Administrasi. Hasil tersebut di ambil dari:

(1) Laporan keuangan dari unit-unit usaha

(2)Pembayaran SPP santri

(3)Pengelolaan ihsan guru-guru dll.

#### 4) Memotivasi (*Motivating*)

Bapak pemimpin atas berjalannya manajemen SDM dalam pembinaan guru pengabdian di Pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory selalu memberikan motivasi dan inspirasi kepada seluruh guru dan santri melalui pemberian pemahaman akan pentingnya jalannya kedisiplinan guru di Pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory ini.

Selain daripada mengarahkan dan juga mengatur sebagai seorang guru juga harus bisa memotivasi para peserta didik. Seorang guru harus memiliki inisiatif yaitu dengan mengetahui, memahami, menanggapi serta melaporkan hal-hal bahkan evaluasi yang didapat kepada pihak terkait. Memotivasi tidak selalu dalam bentuk lisan, tapi juga pergerakan yang kita lakukan dapat memotivasi diri kita sendiri bahkan orang lain untuk melakukan sebuah perkembangan dan kemajuan.

Karena motivasi merupakan asupan tambahan yang dibutuhkan para peserta didik dalam rangka menjalankan kegiatan maupun program yang sudah tersusun. Dengan adanya motivasi yang kuat yang dimiliki oleh bapak/pimpinan pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory, mereka dapat bekerja semaksimal mungkin untuk mensukseskan pendidikan kedisiplinan guru di pondok ini, karena pendidikan tersebut merupakan sebuah cita-cita dan tanggung jawab, sehingga Pengasuhan Santri menjalankan tugas dan bekerja keras atas dasar keterpanggilan dan tanggung jawab.

#### 5) Kepemimpinan (*leading*)

Disaat seorang guru sudah mencakup keempat point yang sudah disebutkan di atas yakni meliputi, koordinasi, mengarahkan, mengatur, serta memotivasi peserta didiknya. maka, disitulah seorang guru dapat dikatakan memiliki jiwa kepemimpinan yang mana menjadi sifat dasar seorang guru. Sebelum seorang guru memimpin peserta didiknya, dia juga harus bisa memimpin dirinya sendiri, mengarahkan, dan mengatur dirinya sendiri agar dapat menjadi pemimpin yang tidak hanya memotivasi peserta didik tapi juga dapat menjadi figur bagi dirinya dan orang lain. Maka tak jarang, sifat kepemimpinan ini harus didasari oleh beberapa teori pokok agar tidak menyeleweng dari makna kepemimpinan itu sendiri.

Kepemimpinan yang ada di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory adalah dengan cara memberikan Keteladanan (*Uswah Hasanah*) Keteladanan adalah upaya memberikan dan menjadi contoh yang baik bagi orang lain.

Dalam kaitan pendidikan pembinaan, upaya ini menjadi sangat penting dalam keberhasilan pendidikan. Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya berhasil membina umat, karena kemampuannya menjadi suri tauladan bagi umatnya. Proses manajemen SDM dalam pembinaan guru di pondok pesantrenb Al-Amanah Al-Gontory sebenarnya juga merupakan sebuah proses keteladanan yang selalu diberikan oleh bapak pimpinan dan guru-guru lainnya.

#### **d. Pengawasan (*Controlling*).**

##### 1) Pemantauan (*Monitoring*)

Pendidikan pesantren harus diimbangi dengan disiplin, yang mana bertujuan untuk menghasilkan alumni yang bermental, berakhlak, berilmu dan berketerampilan. Dalam aplikasinya harus diimbangi dengan sistem kontrol yang ketat. Sistem kontrol dilembaga pendidikan pesantren bertujuan untuk membina, membimbing, mengarahkan dan memonitoring suatu kegiatan dengan pemberian penugasan, pembiasaan dan pelatihan untuk menciptakan keteladanan.

Sistem kontrol merupakan salah satu kekuatan sistem dalam membina seluruh kegiatan-kegiatan yang ada di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory, pengontrolan di sini adalah mengawal segala program-program kegiatan dengan segenap pikiran, jiwa, dan fisiknya untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang maksimal. Suatu program yang dikawal, terlebih dahulu dibimbing dan diarahkan, dalam pelaksanaannya selalu dimonitoring dengan adanya suatu laporan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam setiap bentuk kepemimpinan, maka proses pengawasan atau ar-riqobah merupakan suatu yang harus ada dan harus dilaksanakan. Kegiatan ini untuk meneliti dan memeriksa apakah pelaksanaan tugas-tugas perencanaan betul-betul dikerjakan atau tidak. Hal ini juga untuk mengetahui apakah ada penyimpangan, penyalahgunaan dan kekurangan dalam pelaksanaannya, jika ada maka perlu untuk direvisi. Dengan demikian semua hal tersebut dapat menjadi bukti dan perhatian serta sebagai bahan bagi pimpinan untuk memberikan petunjuk yang tepat pada tahap berikutnya.

الرِّقَابَةُ هِيَ التَّحْقِيقُ مِنْ أَنْ يُحْدِثَ يُطَابِقُ الْخُطْبَةَ الْمُقَرَّرَةَ وَالتَّعْلِيمَاتِ الصَّادِرَةَ  
وَالْمَبَادِيَ الْمُعْتَمَدَةَ

*Ar-riqobah ialah mengetahui kejadian-kejadian yang sebenarnya dengan ketentuan dan ketetapan peraturan, serta menunjuk secara tepat terhadap dasar-dasar yang telah ditetapkan dalam perencanaan semula.*

proses memonitor aktivitas untuk memastikan aktivitas-aktivitas tersebut diselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan memperbaiki setiap deviasi yang signifikan. Dengan kata lain apakah aktivitas itu sudah sesuai rencana atau tidak, jika tidak maka perlu adanya suatu revisi. Supaya pengawasan yang dilakukan atasannya efektif, ada beberapa cara untuk mengumpulkan fakta, yaitu:<sup>181</sup>

- a) Peninjauan pribadi, mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi sehingga dapat dilihat pelaksanaan pekerjaan.
- b) Pengawasan melalui laporan lisan, dengan cara ini atasan dapat mengumpulkan fakta-fakta dari bawahan.
- c) Pengawasan melalui laporan tertulis, merupakan pertanggungjawaban kepada atasan mengenai apa yang dilaksanakan.
- d) Pengawasan melalui laporan kepada hal-hal yang bersifat khusus, suatu sistem yang dilakukan kepada soal-soal pengecualian

Dengan demikian semua hal tersebut dapat menjadi bukti dan perhatian serta sebagai bahan bagi pimpinan untuk memberikan petunjuk yang tepat pada tahap berikutnya

Agar semua rencana dan program yang telah disusun dengan baik, maka selanjutnya pengawasan dalam menjalankan tugas guru pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Pengawasan dilakukan agar program yang telah dibuat tidak keluar dari hal yang telah direncanakan. Orang yang terlibat dalam pengawasan program adalah bapak direktur TMI, bapak direktur LPMSDM, wakil pengasuh dan staff nya.

Pengawasan ini bersifat membimbing dan membantu mengatasi kesulitan dan bukan semata-mata mencari kesalahan. Pengawasan yang dilakukan bapak direktur harus difokuskan perhatian pada usaha mengatasi hambatan yang dihadapi oleh guru atau staf dan tidak semata-mata mencari kesalahan. Pengawasan yang dilakukan harus difokuskan perhatian pada usaha mengatasi hambatan yang dihadapi oleh guru atau staf dan

---

<sup>181</sup> M. Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gajdah Mada University Press, 2009, hlm. 178-180.

tidak semata-mata mencari kesalahan. Jika terpaksa harus menunjukkan kekeliruan harus disampaikan sendiri dan tidak didepan orang lain.

Pengawasan dilakukan secara periodik. Dengan adanya kehadiran ibu wakil direktur TMI dalam supervisi jika tidak ada hambatan bertindak sebagai pemberian dukungan moral bagi guru atau karyawan yang sedang mengerjakan tugas. Pengawasan dilaksanakan dalam sesama kemitraan. Karena suasana kemitraan ini akan memudahkan guru dan karyawan menyampaikan hambatan yang dihadapi sehingga dapat segera dicarikan jalan keluarnya.

sistem kontrol yang dilakukan beliau sangat luar biasa, mengarah kepada *total Quality Kontrol*, sekecil apapun beliau teliti dan rapat-rapat. Sistem kontrol yang diterapkan menyeluruh meliputi kehidupan pondok, dari bangun tidur sampai tidur lagi, menyangkup kegiatan pondok, program, aktifitas sehari-hari yang mana kesemuanya dikontrol dengan rapat-rapat tanpa cacat.

Pengawasan yang dilakukan secara konsisten dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan mutu guru pengabdian pondok oesantren Al-Amanah Al-Gontory.<sup>182</sup> Dalam menjalankan pengabdian selama satu tahun sudah pasti terdapat rasa lelah dan jenuh. Dengan pengawasan yang selalu dilaksanakan akan memotivasi guru pengabdian untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai guru maupun pengurus bagian. Pengawasan yang dilakukan akan mengurangi tindakan penyelewengan dan seluruh kegiatan dapat terkoordinasi dan terkontrol dengan baik. Sikap guru pembina dalam mengatasi pelanggaran terhadap program kerja yang telah direncanakan kepada guru pengabdian sebagai bentuk tindakan langsung adalah menegur dan mengawasi perkembangan yang bersangkutan.

Oleh karena itu manajemen pengawasan dapat diartikan sebagai proses kegiatan monitoring untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan organisasi terlaksana seperti yang direncanakan dan sekaligus juga merupakan kegiatan untuk mengoreksi dan memperbaiki bila ditemukan adanya penyimpangan yang akan mengganggu pencapaian tujuan. Proses pengawasan terdiri dari

---

<sup>182</sup> Wawancara dengan Al- ustadz Syamsuddin, M.M., rumah ustadz Syamsuddin, senin 16 januari 2023, pukul 16.00 WIB

dua tahap, yaitu menetapkan standar-standar pelaksanaan pekerjaan, dan peng ukuran hasil pelaksanaan pekerjaan.

2) Evaluasi ( *Evaluating* )

Evaluation adalah penilaian dari hasil kontrol yang kemudian dibuat untuk dijadikan referensi selanjutnya sebagai langkah tindak lanjut dari hasil yang telah dicapai. Menjadi tolak ukur agar dapat mengetahui hasil yang telah tercapai dan yang akan tercapai guna menjadi wahana dalam memperbaiki setiap kesalahan yang terjadi apabila terdapat kesalahan.

Kegiatan evaluasi yang dilakukan pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory secara umum biasanya dengan perkumpulan, yaitu evaluasi menyeluruh secara umum. Perkumpulan tersebut biasa dikenal dengan kumpul Sabtu-an. Perkumpulan ini adalah perkumpulan wajib yang diadakan setiap minggu nya untuk guru-guru pengajar di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory, didalamnya meliputi nasehat, solusi, motivasi dan evaluasi dari kegiatan belajar mengajar dan kegiatan di unit-unit usaha guru-guru dipondok selama satu minggu, tentu kegiatan ini sangat mendukung dan membantu para guru agar lebih mudah untuk memahami dan menanamkan arti nilai nilai pondok untuk mereka sendiri.

Evaluasi yang lakukan oleh bapak pimpinan pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory dalam membina guru-guru tidak hanya sekedar evaluasi terhadap apa yang di kerjakan, apa yang di dapat dan sebagainya. Namun dengan evaluasi ini juga di lakukan pemberian *shock therapy* bagi para guru-guru untuk pembersih, melonco jiwanya agar kembali bersih dari perasaan dan sifat merasa sudah mampu, merasa sudah bisa dan lainsebagainya. Evaluasi ini juga untuk menumbuhkan nyali dan kesadaran yang tinggi, sehingga shock therapy dalam mengevaluasi guru-guru *undergraduate* mampu membangkitkan semangat dan motivasi bagi guru-guru khususnya kepada guru pengabdian pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory untuk memulai kinerjanya dengan lebih baik, lebih terarah.

Fungsi dari kegiatan evaluasi adalah memberikan umpan balik kepada guru pengabdian untuk memperbaiki atau mengembangkan kinerjanya untuk lebih berkualitas serta maksimal dalam menjalankan amanah dan memberikan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan atas perkembangan sikap, perkembangan perilaku, dan perkembangan potensi subyek.

Setelah dilakukannya evaluasi penilaian dan peninjauan berkala terhadap kinerja pengabdian. Umumnya, direktur sumber daya manusia akan melakukan evaluasi kinerja setiap tahun atau periode tertentu secara reguler. Evaluasi kinerja memungkingkan pemberi kerja untuk mengukur keberhasilan. Informasi yang dikumpulkan melalui evaluasi kinerja ini nantinya dapat membantu pengambilan keputusan terkait dilanjutkan untuk mengabdikan atau pemutusan hubungan pengajar (surat ucapan terimakasih) dari bapak pimpinan.

Setelah pimpinan, Direktur TMI dan Direktur DSM mengetahui kelemahan dan kelebihan para guru di dalam pondok melalui proses evaluasi ini, maka dengan begitu pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory dapat menentukan jenis *training* atau mengadakan pelatihan/seminar apa yang tepat untuk mendorong kemajuan guru-guru pondok pesantren. Melalui program pelatihan ini akan mampu menambah pengetahuan guru-guru, meningkatkan *skill* dan baik untuk pengembangan karier. Diharapkan setelah pelatihan ini, guru-guru mampu melakukan perubahan dan akan dapat berkontribusi maksimal bagi pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory.<sup>183</sup>

Dalam proses penanaman nilai-nilai tatanan nilai kehidupan untuk membentuk jiwa kepemimpinan dan kemandirian guru tidak cukup hanya berbekal teori dan metode saja, melainkan terdapat dukungan atau bantuan dari berbagai media atau alat bantu guna menunjang pembentukan karakter yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai kepondok modernan (kepesantrenan) dan filsafah hidupnya.

#### 4. Kelebihan dan Kekurangan dalam Penggunaan Guru Pengabdian di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

Berdasarkan temuan di lapangan, terdapat beberapa kelebihan dan kekurangan dalam penggunaan guru pengabdian pada proses pembelajaran dan pengaturan pesantren diantaranya:

##### a. Kelebihan

- 1) Karena guru pengabdian di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory pernah mengalami proses menjadi santri, maka guru yang berasal dari alumni pondok Pesantren Al-Amanah Al-

---

<sup>183</sup> Wawancara dengan Al-ustadz Syamsuddin, M.M., rumah ustadz Syamsuddin, senin 16 januari 2023, pukul 16.00 WIB

Gontory tidak akan sulit beradaptasi dalam dunia pendidikan dan pengajaran yang mereka lalui di pondok. Karena guru pengabdian di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory pernah berada di situasi yang sama sebagai santri, kemudian menambah adanya kelebihan-kelebihan lain jadi tahu yang di inginkan santri, tahu gaya santri, tahu celah-celah yang bisa digunakan untuk menyentuh santri sebagai sebuah pendekatan dalam pendidikan dan pengajaran.

- 2) Karena guru pengabdian pernah merasakan, pernah menjadi santri sehingga gaya bahasanya dan sikap bisa di sesuaikan.
- 3) Secara prinsip dan kultur guru di pondok sebenarnya masih disebut sebagai santri senior namun, karna keberadaanya ditengah tengah santri maka mereka bisa di panggil dengan guru (Ustadz/ah) yang sedang dididik dengan mengajar maka mereka tetap mendapatkan standar pendidikan di pondok ini, seperti pengarahan sebelum kegiatan dilakukan, itu menjadi bagian yang terus melekat di setiap guru pengabdian Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory walaupun mereka sudah jadi guru, tetapi guru-guru di pondok tetap ada pengarahan-pengarahan dan evaluasi.

b. kekurangan

- 1) Sikap merasa sudah tahu yang dimana timbul sikap menyederhanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.
- 2) Karena guru pengabdian terlalu lama menjadi santri kemudian berubah secara tiba-tiba menjadi guru, itu membuat semacam *shock kultural* yaitu *shock* terhadap perubahan statusnya yang cepat menjadi guru. Dimana terkadang terdapat kasus guru *over acting* atau beraksi berlebihan sehingga kemampuan pengendalian dirinya dari yang tadinya mungkin terikat dengan kedisiplinan santri dan menjadi guru, ikatan disiplin menjadi terurai sedikit walaupun tetap ada disiplin, banyak guru yang mengekang dengan kebebasan mereka, sekarang mereka menjadi bebas kadang mereka tidak mampu beradaptasi dengan perubahan ini sehingga *over acting*, atau *shock cultural shock* dengan kultur baru.
- 3) Profesionalisme guru, mahasiswa guru apalagi guru tahun pertama (pengabdian) tentunya kapasitas keilmuan bagaimana bentuknya walaupun mereka sudah belajar semua ilmu di TMI, mungkin tidak semua ilmu terkuasai tetapi seiringnya waktu pasti mereka akan bertambah wawasannya, apalagi ditambah kewajiban guru pengabdian sebagai mahasiswa akan menambah

khazanah keilmuannya, wawasan keilmuannya menjadi semakin luas. Karena bukan hanya menyampaikan ilmu tetapi juga menemukan ilmu bahkan sebenarnya dari tugas mengajar sendiri adalah proses belajar juga untuk guru pengabdian.

## **B. Kendala-kendala dalam Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran Pondok Pesantren**

Dalam pembinaan guru tentu saja mengalami kendala. Seperti yang terjadi di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory beberapa guru belum dapat secara baik dalam melaksanakan tugasnya yang telah ditetapkan, untuk dijadikan tuntutan dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik. Ada beberapa faktor yang menjadikan kendala dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory menurut analisis peneliti sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran dari pihak guru yang di bina terhadap disiplin yang telah ditentukan dari pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory pada saat pembinaan/pelatihan, sehingga menyebabkan hasil dari pembinaan/pelatihan kurang efektif sebagaimana yang diharapkan.
2. Sulitnya kehadiran guru secara penuh di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory, dikarenakan adanya beberapa keperluan dari guru yang dibina. Seperti, kesibukan dengan tugas kuliah, berbenturan antara kegiatan santri yang berkaitan kepengasuhan seperti di tunjuk menjadi Juri dan lain sebagainya.
3. Faktor yang menghambat upaya peningkatan mutu guru dalam pembelajaran adalah kurang disiplinnya para guru dalam mengikuti pembinaan yang telah ditentukan dari pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory sehingga menyebabkan hasil dari pembinaan/pelatihan kurang efektif sebagaimana yang diharapkan pihak Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory, sulitnya kehadiran guru secara 100% di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory.
4. Menyadari kedudukan sebagai pemikir atau otak dari pemimpin, bukan sebagai pengambil keputusan dan pemberi perintah. Hal ini, upaya kepala sekolah mengatasi apa yang menjadi kendala dari pelaksanaan pembinaan/pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran yaitu para guru yang berhalangan hadir untuk membuat keterangan tidak masuk dengan jelas karna di berlakukannya Absensi Kehadiran baik sebelum maupun setelah pembinaan/pelatihan yang diadakan guna meminimalisirkan ketidak hadiran guru, dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian mengenai efektivitas guru pengabdian dalam meningkatkan mutu pembelajaran di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory Pondok Aren Tangerang Selatan, yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan studi dokumen kepada pihak yang dipandang layak menjadi sumber penelitian, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut.

1. Model pembinaan guru pengabdian di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory yaitu dengan *total quality control*, yang berarti mengontrol kualitas seluruh tatanan kehidupan. Dalam proses membina guru untuk kaderisasi dan pengajarannya, Al-Amanah Al-Gontory dengan pengalamannya telah memiliki metode tersendiri untuk mencetak para kadernya dengan berbagai macam metode, diantaranya adalah Pengarahan, Pelatihan, Penugasan, Pembiasaan, Pengawasan, Uswah Hasanah, dan Pendekatan (manusiawi, program, Idealisme). Dalam pemberdayaan guru di luar KBM itu sendiri terdapat pengaruh atau implikasi terhadap mutu pembelajaran yaitu: menjadi pendukung, pendorong, memotivasi dan penyempurna kekurangan guru sebagai guru pengabdian. Karena dalam pemberdayaan guru pengabdian di luar KBM terdapat pelatihan-pelatihan maka, guru yang terbiasa melaksanakan disiplin dengan baik maka di dalam pengelolaan kelas

tentunya akan baik, guru yang terbiasa melaksanakan tugasnya di sektor tertib, rapi maka dalam kegiatan belajarnya menjadi rapi dan tertib.

2. Dalam meningkatkan mutu pembelajaran, Direktur TMI, Kepala Madrasah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi tenaga pendidik. Dalam meningkatkan kompetensi guru di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory yang mana mayoritasnya merupakan mahasiswa guru atau guru pengabdian maka perlu adanya peningkatan mutu pembelajaran diantaranya dengan: menyiapkan materi sebelum mengajar (RPP), *ta'hill*/ penguatan materi ajar, pemeriksaan materi pembelajaran (*Taftisyu al-I'dat al-mufaa'ji*), Supervisi (*Naqdu Tadris*), dan evaluasi mingguan yang sering disebut dengan Sabtu-an.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka penulis menyampaikan saran-saran agar dapat membantu dalam meningkatkan kualitas guru khususnya guru pengabdian dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory:

1. Diharapkan bagi lembaga pendidikan pesantren dan bidang bidang yang terlibat dalam pengembangan SDM khususnya bagi tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory agar selalu mengembangkan dan mengevaluasi sistem yang telah diterapkan, sehingga sangat diharapkan dapat senantiasa menjaga peningkatan mutu pendidikan dilembaga tersebut.
2. Kepada lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah untuk meningkatkan kompetensi guru dalam usaha meningkatkan kompetensi guru demi tercapainya tujuan pendidikan Islam dan tujuan pendidikan nasdional serta menambah kepercayaan masyarakat.
3. Kepada SDM khususnya bagi tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory agar dalam memberikan pelayanan pendidikan bagi santri santri di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory senantiasa istiqomah dan mampu berkreasi dan berinovasi sehingga akan memberikan kesan yang bagus bagi pendidikan di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory.
4. Kepada para santri agar selalu semangat untuk mempelajari, mengkaji dan saling berkompetisi dalam bidang akademik maupun non akademik sehingga mampu menjadi generasi yang bermanfaat di masyarakat, bangsa dan Negara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ridwan Sani. Isda Pramuniati, dan Anies Mucktiany. *Penjaminan Mutu Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Akhyak. *Profil Pendidikan Sukses*. Surabaya: Elkaf, 2005.
- Al-Syalhub, Abdul Aziz. Bin Fuad. *Panduan Praktis Bagi Para Pendidik Quantum Teaching*. Jakarta: Zikrul Hakim. 2005.
- Ali, Nur. *Pengembangan Buku Ajar Pendidikan Agama Islam*. STAIN Malang, 2003.
- Arcaro, Jerome S., “*Quality in Education: an Implementation Handbook*”, diterjemahkan oleh Yosol Iriantara. *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pengajaran Secara Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- . *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- . *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Azra, Azyurmadi. *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Millenium Baru*. Jakarta: Kalimah, 2001.
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Bahri, Ghozali M. *Pesantren Berwawasan Lingkungan*. Jakarta: Prasasti, 2002.
- Bakri, Nazar. *Praktis dan Metodologi Pendidikan. Cet-1*. Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya, 1994.

- Barizi, Ahmad. *Holistik Pemikiran A.Malik Fajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Chotib, Munif. *Gurunya Manusia; Menjadikan Semua Anak Istimewa dan Semua Anak Juara*. Bandung: PT. Mizan Kaifa, 2016.
- Danim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Darajat, Zakiah. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2007.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1993.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional-Balai Pustaka, 2005.
- . *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Grafindo, 2004.
- Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam atau Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren. Jakarta: Prasasti, 2004.
- Dirjen Pendidikan Islam, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*. Jakarta: DEPAG RI, 2007.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.
- . *Guru dan Anak Didik dalam Intreaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Djunaidi, Ghony M., Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2011.
- Engkoswara. *Adminsitrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Fathurrohman, Muhammad. *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras, 2012.
- Faturrahman. dkk. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2012.
- Hakim, Lukman. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: Wacana Prima, 2009.
- Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Harahap, Baharuddin. *Supervisi Pendidikan yang Dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Damai Jaya, 1983.
- Hasibuan, J.J., dan Moedjiono. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya, 2012.
- Hasyim, Farid. "Visi Pondok Pesantren Dalam Pengembangan SDM: Studi Kasus di Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Hikam". *Tesis*. Malang: Program Pasca Sarjana UMM, 1998.

- Hawi, Akmal. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Anwar, Moch Idochi. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2004.
- Isjoni. *Pembelajaran Visoner*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Josumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Grafindo Persada, 2007.
- Julia, Jasmin. *Metodologi Multipe Intellegences*. Bandung: Nuansa Cendikian, 2007.
- Kartowagiran, Badrun. *Kinerja guru profesional (Guru pasca sertifikasi)*. Jurnal Cakrawala Pendidikan, 2015.
- Kemendikbud. *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Kemendikbud, 2014.
- Khairiah. *Kesempatan Mendapatkan Pendidikan: Dalam Kajian Tingkat Pendidikan dan Pendapatan Keluarga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.
- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Kompetensi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Kusrini,Siti. et. al., *Keterampilan Dasar Mengajar (PPL 1), Berorientasi Pada Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Malang: Fakultas Tarbiyah UIN Malang, 2005.
- Lincoln, Guba. *Naturalistic Inquiry*. New Delhi: Sage Publication, 1995.
- Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015.
- Majid, Abdul. *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi (Konsep dan Implementasi Kurikulum 2014)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- Makawimbang. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Mariana, Rita dan Ali Nugraha, Yeni Rachmawati. *Pengelolaan Lingkungan Belajar*. Jakarta: Prenada Media Group, 2010.
- Marno. *Strategi & Metode Pengajaran: Menciptakan Keterampilan Mengajar yang Efektif dan Edukatif*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2009.
- Ulum, Basuki Miftahul. *Pengantar Ilmu Pendidikan Islam*. Ponorogo: Stain Press, 2007.
- Muhaimin, dkk. *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah, Cet 2*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Mulyasa, E.. *Implementasi Kurikulum 2004 Panduan Pembelajaran KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.

- . *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003.
- . *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007.
- Mulyasana, Dedy. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Naim, Ngainun. *Dasar-dasar Komunikasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Nasution, S. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito, 2003.
- Nata, Abudin. *Filsafat Pendidikan Islam*. Antasari Banjarmasin: Lanskap Regional, 2001.
- . *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Newby, Timothy J., et.al. *Instructional Technology for Teaching and Learning*, New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- Notoadmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- Nurdin, Syafruddin. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press, 2002.
- Hayat, Indra Nurul. *Konsep Guru Ideal menurut Syaikh Al-Zarnuji dan Relevansinya dengan Undang-undang nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Vol. 3*, 2018.
- Joni, T Raka. *Pengukuran dan Penilaian Pendidikan*, Surabaya: Karya Anda, 2000.
- Poedjiadi, Anna. *Sains Teknologi Masyarakat: Model Pembelajaran Kontekstual Bermuatan Nilai*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya dan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, 2005.
- . *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud, 1984.
- Ramayulis. *Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2001.
- Rochaety, Eti. Dkk. *Sistem Informamsi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: bumi Aksara, 2005.
- Roestiyah. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Rosyada, Dede. *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2004.
- Rusydie, Salman. *Kembangkan Dirimu Jadi Guru Multitalenta*. Jogjakarta: Diva Press, 2012.
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta, 2005.

- . *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan: pemberdayaan guru, tenaga kependidikan dan masyarakat dalam manajemen sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- . *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Sardiman. *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Persada, 2011.
- Saroni, Mohammad. *Personal Branding Guru; Meningkatkan Kualitas dan Profesional Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Shaleh, Abdurrahman. Dkk. *Pedoman Pembinaan Pondok Pesantren*. t.tp: Depag RI, 2002.
- Shaleh, Abdurrahman. *Kepemimpinan Kiai, Kasus Pondok Pesantren Tebu Ireng*. Malang Jakarta: Kalimasyahada Press, 2008.
- Sidi, Djati Indra. *Menuju Masyarakat Belajar*. Jakarta: Logos, 2003.
- Slameto. *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta: PT Remaja Rineka Cipta, 2010.
- Soewadji, Lazaruth. *Kepala Sekolah Dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius, 1994.
- Sudirdjo, Sudarsono. Eveline Siregar, *Mozaik Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media, 2004.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta, 2005.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suharini Erni, *Studi tentang Kompetensi Pedagogik dan Profesional bagi Guru Geografi di SMA Negeri Kabupaten Pati*. Jurnal Geografi, 2014.
- Sukandarrumidi. *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis unutm Penelitian Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004.
- Suparlan, Suhartono. *Sejarah Pemikiran Filsafat Modern*, Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2005.
- Suparlan. *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat, 2006.
- Suparno, Paul. *Guru Demokrasi di Era Reformasi Pendidikan*, Jakarta: Grasindo 2004.
- Suprayogo, Imam dan Thobroni. *Metodologi Penelitian Sosial Agama*. Bandung: 230 Remaja Rosdakarya, 2003.
- Surya, Muhammad. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Bandung: Yayasan Bhakti Winaya, 2003.
- Sutisna, Oteng. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktis Profesional*. Bandung: Angkasa, 1993.

- Syafi'I, Asyrof dan Agus Purwowidodo, *Kompetensi Dasar Guru Profesional Dalam Mengembangkan Potensi Akademik*. Tulungagung: STAIN Press, 2008.
- Syah, Muhibbin. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya, 2009.
- Taba, Sudirman. *Pergulatan Dunia Pesantren*. Jakarta: P3M Jakarta, 1985.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- , *Ensiklopedi Nasional Indonesia*. Jilid 5. Jakarta: Cipta Adi Pusaka, 1989.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja grafindo Persada, 2016.
- Umaedi. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah: Sebuah Pendekatan Barau dalam Pengelolaan Sekolah untuk Peningkatan Mutu*, Dikmenum Depdikbud, 1999. dalam <http://www.ssep.net.html>. diakses 11 Januari 2023.
- Undang-Undang Dasar Guru dan Dosen (UU RI NO. 14 Th 2005), Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Uno, Hamzah B.. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- , *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisa di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Askara, 2007.
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Malang: Bumi Aksara, 2013.
- Hamrin, Agus Wibowo. *Menjadi Guru Berkarakter: Strategi membangun kompetensi dan karakter guru Cet-1*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Widyaiswara, Nani Rosdijati. *Peran dan Fungsi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*. 2015, dalam [http:// www.lpmpjateng.go.id](http://www.lpmpjateng.go.id), Diakses pada diakses 14 Januari 2023.
- Wijaya, Cece dan Tabrani Rusyan. *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar, Cet-3*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994.
- Wirakartakusumah. *Pengertian Mutu Dalam Pendidikan*. Lokakarya MMT IPB: Kampus Dermaga Bogor, 1998.
- Wirawan. *Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press, 2002.
- Yutmini, Sri. *Strategi Belajar Mengajar*. Surakarta: FKIP UNS, 1992.
- Zamroni. *Meningkatkan Mutu Sekolah*. Jakarta: PSAP Muhammadiyah, 2007.

------. *Paradigma PendidikanMasa Depan*. Jogjakarta: Bigraf Publising, 2000.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Dita Anggraini  
Tempat, tanggal, lahir : Tangerang, 02 juni 1996  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jln. M. Siban Gang. H.Sabur RT.002/008  
Kunciran Indah Kota Tangerang  
Email : [ditaanggraini558@gmail.com](mailto:ditaanggraini558@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan:

1. TK. Islam Baiturrahman
2. SDN. Pinang 2
3. Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory
4. Universitas Muhammadiyah Tangerang
5. Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta

### Riwayat Pekerjaan:

1. Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

### Daftar Kegiatan:

1. Aktif dalam Organisasi IKMG
2. Aktif di Remaja Majid Baiturrahim
3. Aktif di Kegiatan Sosial Masyarakat.