

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH DINIYAH

Imam Suhadak

STAI Diponegoro Tulungagung
masimamsuhadak@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Dengan jenis penelitian yang dipakai adalah studi multi situs, dan pendekatan penelitian adalah kualitatif. Kemudian teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (penyajian data), *Conclusion Drawing* (Verifikasi). Adapun fokus dari penelitian ini adalah : 1) Bagaimana rekrutmen tenaga pengajar dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam nonformal ?; 2). Bagaimana pengembangan tenaga pengajar dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam nonformal?; 3) Bagaimana evaluasi tenaga pengajar dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam nonformal?. Hasil penelitian: 1) rekrutmen tenaga pengajar di lembaga pendidikan Islam nonformal dilakukan dengan beberapa cara : a) merekrut santri alumni atau binaan sendiri, b) merekrut dari tempat khusus yang dianggap sesuai seperti pondok pesantren atau masjid dan c) dari calon guru yang melamar ke madrasah pada awal tahun pelajaran. 2) pengembangan tenaga pengajar di lembaga pendidikan Islam nonformal dilakukan dengan: a) mengadakan workshop bagi guru pada setiap semester, b) mengikutsertakan guru tertentu dalam pelatihan-pelatihan, c) menumbuhkan kesadaran disiplin, d) menumbuhkan kesadaran ahlak. 3) evaluasi tenaga pengajar dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam nonformal dilakukan dengan : a) rapat evaluasi, b) evaluasi secara langsung, c) control pada saat KBM madrasah, d) daftar hadir guru.

Kata Kunci : “*Pengelolaan SDM dan Mutu Pendidikan.*”

Pendahuluan

Banyak sekali cara untuk meningkatkan mutu pendidikan, diantaranya adalah meningkatkan mutu profesionalitas guru, meningkatkan mutu lembaga, meningkatkan mutu kegiatan belajar mengajar, dan lain-lain. Disini penulis akan membahas peningkatan mutu lembaga pendidikan islam nonformal dengan manajemen SDM, karena dengan manajemen yang baik sangat dimungkinkan menjadikan lembaga pendidikan nonformal menjadi berkualitas.

Pendidikan Islam mempunyai peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sesuai dengan cirinya sebagai pendidikan agama, secara ideal berfungsi dalam penyiapan SDM yang berkualitas tinggi, baik dalam penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi maupun hal karakter, sikap moral, dan penghayatan serta pengamalan ajaran agama. Secara singkat, pendidikan Islam yang ideal berfungsi membina dan menyiapkan anak didik yang berilmu, berteknologi, berketrampilan tinggi serta beriman beramal sholeh.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Di dalam konteks ini harga dan nilai manusia ditentukan oleh relevansi konstruksinya pada proses produk. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat.¹

Untuk dapat mengembangkan manajemen SDM maka kita harus sadar bahwa manusia bukanlah benda mati sebab manusia mempunyai perasaan, mereka dapat gembira dan sakit hati, mereka dapat senang dan susah, mereka

¹ Moeljanto Tjokrowinoto, *Pembangunan Dilema dan Tantangan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995, 28.

bukan hanya memerlukan kebutuhan materi tetapi juga mereka juga sering mengharapkan penghargaan dan pengakuan.² Seperti selayaknya manusia yang harus dikembangkan potensinya tanpa harus meninggalkan unsur-unsur kemanusiaanya. Namun ironisnya masalah tentang SDM dan manajemen SDM ini sangat kurang dipahami oleh sebagian besar para pendidik maupun pengelola lembaga pendidikan, terutama lembaga pendidikan nonformal yang notabene adalah memiliki tingkat di bawah lembaga pendidikan formal dalam hal penerimaan pengawasan dan fokus pemerintah serta asumsi masyarakat perspektif urgensitasnya. Namun bukan dalam fungsinya dalam pendidikan.

Berbicara tentang status sebuah lembaga pendidikan di Indonesia. Suatu lembaga pendidikan dapat menjalankan pengelolaan program pendidikan pada jalur nonformal. Sebagaimana disuratkan dalam Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 10,11,12 dan 13:

”(10) Satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.

(11) Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

(12) Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.

(13) Pendidikan informal adalah pendidikan keluarga dan lingkungan”.³

Pendidikan nonformal dapat didefinisikan sebagai jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan nonformal adalah kegiatan belajar yang disengaja

²Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992, 95.

³ *Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS, Pasal 1 Ayat 10-13.*

oleh warga dan pembelajar di dalam suatu latar yang diorganisasi (berstruktur) yang terjadi di luar sistem persekolahan.⁴ Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri pendidikan nonformal sekurang-kurangnya adalah merupakan pendidikan luar system persekolahan yang bersifat formal, jarang berjenjang, tidak ketat ketentuan- ketentuannya.

Basis kekuatan eksistensial lembaga pendidikan islam, seperti yang dikutip oleh Sahal Mahfud menurut Azyumardi Azra, pada satu pihak terletak pada corak dan paham keislaman masyarakat Jawa itu sendiri. Pada pihak lain, basis eksistensialnya terletak pula pada integrasi lembaga ini pada struktur-struktur sosial yang ada.⁵

Madrasah diniyah Mamba'ul Hikam Botoran dan Madrasah Diniyah Al-Mubarak Boro merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki komitmen tinggi dalam peningkatan mutu pendidikan. Mengingat pada zaman sekarang hampir semua lembaga pendidikan islam tradisional mengalami degradasi pendidikan dan kehilangan eksistensinya dalam dunia pendidikan di masyarakat. Pendidikan agama di masyarakat Indonesia adalah mutlak dibutuhkan, serta memiliki perjalanan yang tidak singkat dalam membangun nilai-nilai kebangsaan serta keagamaan di Indonesia.

Dari beberapa keunikan tersebut peneliti ingin mengadakan penelitian yang mendalam tentang manajemen sumberdaya manusia yang

⁴ *Ibid.*

⁵ Sahal Mahfudz, Dkk. *Pendidikan Islam, Demokratisasi & Masrakat Madani*, Yogyakarta; Fakultas Tarbiyah bekerjasama dengan Pustaka Pelajar, 2000, 171.

ada di Madrasah Diniyah Mamba'ul Hikam Botoran dan Madrasah Diniyah Al-Mubarak Boro. Sehingga diharapkan akan diketahui bagaimana pengelolaan manajemen personalianya. Serta hasil penelitian ini akan menjadi masukan yang benar-benar berarti kepada para pengelola lembaga pendidikan islam nonformal, untuk menjadikan setiap lembaga yang dikelolanya diminati masyarakat sekarang karena mereka percaya terhadap lembaga tersebut akan efektifitas dan kualitasnya.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, peneliti di samping bertindak sebagai pengumpul data juga sekaligus sebagai instrumen aktif dalam upaya mengumpulkan data-data di lapangan. Penelitian ini mengambil dua lokasi, yaitu Madrasah Diniyah Mamba'ul Hikam Botoran dan Madrasah Diniyah Al-Mubarakah Boro Tulungagung. Data primer diperoleh peneliti dari hasil wawancara mendalam dengan kepala madrasah diniyah Mamba'ul Hikam, dan madrasah diniyah Al-Mubarakah, pengelola atau pengurus, dan beberapa dewan guru dan karyawan serta pengamatan terhadap keadaan lokasi. Teknik Pengumpulan Data menggunakan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi, teknik analisis data menggunakan analisis data kasus individu. Pengecekan Keabsahan Temuan menggunakan triangulasi sumber dan teknik.

Pembahasan

Rekrutmen Guru Madrasah Diniyah

Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar, dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Hal ini berarti bahwa langkah setelahnya adalah seleksi. Idealnya menurut teori, tenaga yang akan direkrut harus sesuai dengan lowongan yang tersedia. Kenyataan itu terjadi di madrasah diniyah mamba'ul Hikam, pada setiap awal tahun ajaran baru ada beberapa pelamar. Kemudian dari pelamar-pelamar itu pengurus memprediksi calon yang diperkirakan akan lulus seleksi.

Sumber-sumber rekrutmen adalah : pelamar langsung, lamaran tertulis, lamaran berdasar informasi orang dalam, iklan, instansi pemerintah, perusahaan pencari tenaga profesional. Di Madrasah Diniyah Mamba'ul Hikam proses rekrutmen melalui lamaran tertulis dan ada juga yang pelamar langsung. Untuk model yang lain tidak pernah ada. Hal ini terjadi karena status nonformal itu, jadi pelaksanaan rekrutmen juga sangat sederhana. Sedangkan di madrasah diniyah Al-Mubarakah rekrutmen ini tidak berasal dari para pelamar, namun rekrutmen dengan cara menjemput bola yaitu menciptakan guru dengan didikan sendiri atau binaan madrasah itu yang lebih diutamakan, selebihnya adalah mencari informasi guru yang sesuai dengan kriteria. Tidak adanya pelamar sebagai guru di madrasah ini tidak semata menunjukkan kualitas seadanya. Justeru sebaliknya dengan tidak ada yang melamar menjadi gur pengurus madrasah harus mencari orang atau calon guru yang benar-benar sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh madrasah. Baik dari segi keilmuan maupun perilaku dan semangat berjuangnya.

Dari proses rekrutmen di dua madrasah diniyah tersebut ada perbedaan proses, hal itu mungkin dipengaruhi oleh banyak hal. Jika di madrasah diniyah mamba'ul Hikam adanya pelamar setiap tahun ajaran baru dikarenakan dengan disiplin dan jumlahnya murid, sehingga menarik banyak orang tuk bergabung. Jika di madrasah diniyah Al-Mubarakah, belum adanya pelamar karena masih tergolong baru dan masih pada tahap pertumbuhan. Namun sangat selektif dalam memilih guru, makanya proses rekrutmen pun dengan mencari ke tempat tertentu.

Di samping perbedaan dua madrasah diniyah tersebut, ada persamaan yang positif di dua madrasah diniyah tersebut, yaitu sama-sama menjaga tren positif dengan caranya masing-masing. Dan menganggap itu adalah sesuatu yang penting untuk dipertahankan.

Jika tujuan rekrutmen adalah pemenuhan personil dengan mencari personil yang dinilai sesuai dan mampu, maka di madrasah diniyah mamba'ul Hikam dan madrasah diniyah Al-Mubarakah telah melakukan fungsi rekrutmen berbasis tujuan tersebut.

Pada awal tahun ajaran baru biasanya diperlukan tenaga pengajar untuk memenuhi tempat yang kosong maka itulah fungsi rekrutmen. Namun jika di tengah kegiatan belajar dan mengajar ada kekosongan dalam mengajar maka madrasah diniyah Mamba'ul Hikam akan mengganti dengan guru yang bisa menggantikannya. Adapun di madrasah diniyah Al-Mubarakah keadaan semacam ini akan menjadi tugas dari pengurus untu mensiasati, yaitu dengan menggabung kelas tersebut dengan kelas lain yang ada gurunya selama guru yang bersangkutan tidak dapat hadir untuk mengajar.

Madrasah Diniyah Mamba'ul Hikam

Madrasah Diniyah Mamba'ul Hikam telah melakukannya, walaupun pelaksanaannya kurang maksimal dan kurang formal. Sebagaimana hasil wawancara dengan ketua yayasan MMH sebagai berikut:

Ada beberapa proses sebenarnya dalam tahap awal penerimaan tenaga baru, mulai perekrutan, tes (seleksi), dan bagaimana akan ditempatkan seorang guru atau pengajar. Namun terkadang pelaksanaannya yang tidak terlalu formal. Mungkin karena lembaganya nonformal, jadi kami tidak perlu untuk secara formal, yang penting tujuan utama terpenuhi, yaitu mengetahui mana yang layak untuk menjadi pengajar di Madrasah ini.⁶

Data tersebut juga didukung dengan hasil wawancara dengan guru Ahlak MMH ustad Zamzam: “dalam menerima guru baru Madrasah tidak sembarangan menerima, tetapi ada ketentuan-ketentuan yang dilakukan untuk mengetahui apakah sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan .”⁷ Dikuatkan juga oleh kepala madrasah “ pada setiap tahun pasti ada yang melamar kesini, dan kami tidak langsung menerima. Jadi kami tidak mencari guru, tapi mereka yang datang.”⁸

Adapun proses awal yaitu rekrutmen. Madrasah Mamba'ul hikam dalam rekrutmen ini memiliki beberapa cara atau jalan. Seperti yang diungkap oleh Bapak Nur Hasyim,

Setiap tahun tidak kurang ada lima orang yang mendaftarkan ke madrasah ini untuk mengajar. Jadi dari lima orang itu akan kami pilih mana yang sesuai dengan yang kami butuhkan. Namun jika pada saat tertentu kami membutuhkan guru dan tidak ada yang mendaftar, karena

⁶ Wawancara dengan ketua Yayasan, H.Nur Hasyim, tanggal 15 mei 2017.

⁷ Wawancara dengan Guru Ahlak, M. Zamzam, tanggal 2 Juni 2017.

⁸ Wawancara dengan kepala madrasah, H. Munawan, tanggal 7 Juni 2017

pas bukan tahun ajaran baru, maka saya minta kepada guru-guru yang punya teman untuk mencarikan temannya itu. Tentunya harus sesuai dengan yang dibutuhkan dan kemampuannya mumpuni. Karena biasanya para guru itu alumni pondok dan punya banyak teman pondok juga.⁹

Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan pak Riki, bagian tata usaha Madrasah. “ memang kalau dilihat dari yang kemarin-kemarin ada banyak yang mendaftarkan diri untuk mengajar di sini setiap ajaran baru.”¹⁰

Itulah data tentang rekrutmen di Madrasah Mamba’ul Hikam. Yakni dengan mereka yang daftar sendiri atau mencari dari teman-teman guru yang telah ada.

Madrasah diniyah Al-Mubarakah

Sedangkan di madrasah diniyah Al-Mubarakah boro, guru yang ada di madrasah ini sebagian besar adalah merupakan alumni dari madrasah itu.hal itu dikarenakan beberapa pertimbangan. Sebagaimana yang dikatan oleh kepala madrasah :

Selama ini dalam mencari guru madrasah , kita sering memberdayakan yang pertama adalah anak-anak hasil didikan kita sendiri. Itu menurut saya lebih baik. Karena dengan menarik alumni otomatis mereka sudah mendapatkan pengetahuan yang sudah kita berikan dan sesuai dengan latarbelakang dan arah keilmuan di sini. Karena madrasah ini menekankan pada pembelajaran Al-Quran maka hal itu sangat beralasan. Agar metode dan kaedah-kaedahnya konsisten. Selanjutnya rekrutmen ini kami biasanya juga mencari, tetapi melalui teman-teman guru yang punya kenalan dari pondok. Dalam bidang keilmuan yang

⁹ Wawancara dengan guru fiqih ,Nur Hasyim, tanggal 15 mei 2017

¹⁰ Wawancara dengan KTU Madrasah,Eko, tanggal 4 Juni 2017

sifatnya umum saya kira itu oke-oke saja seperti Ahlak, nahwu, tauhid dan lain-lain.¹¹

Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh seorang guru yang juga sekretaris madrasah pak Rohmat, dalam wawancara sebagai berikut: “ Kebanyakan dari guru-guru sini alumni mas. Setelah mereka lulus dan dianggap sudah pantas untuk mengajar, kami beri amanat untuk mengajar pada kelas ula atau yang rendah dulu.”¹² Data tersebut juga didukung oleh dokumentasi dari kantor madrasah diniyah Al-Mubarakah, bahwa sebagian besar guru madrasah diniyah adalah lulusan dari madrasah diniyah tersebut.¹³

Cara lain yang ditempuh dalam perekrutan adalah melalui perantara guru madrasah itu sendiri. Karena dari para guru yang merupakan alumni pondok pesantren secara otomatis cenderung memiliki rekan yang juga dari pondok pesantren. sehingga melewati guru-guru itu pun akan didapatkan informasi tentang guru yang akan dibuthkan.

Seperti yang pernah diungkapkan oleh kepala madrasah dalam wawancara kami : terkadang dari teman-teman itu sendiri. Ada yang mempunyai saudara dari pondok atau tetangga, atau juga teman yang diperkirakan dapat mengajar. Dapat mengajar yang dimaksud adalah mampu secara materi dan juga waktunya juga sempat. Karena ada sebagian yang mungkin pengetahuannya bisa tetapi waktunya yang tidak memungkinkan, karena tebetur dengan pekerjaan atau tugas lain. Bahkan barusan ada guru baru yang masih sekitar dua bulan mengajar. Dia masih kerabat dari seorang guru madrasah ini. Guru itu bilang kepada saya jika ada kerabat yang insyaAllah mai dan mampu untuk membantu di sini, lalu kami proses dan sekarang sudah menjadi guru di sini.¹⁴

¹¹ Wawancara dengan kepala Madrasah, M. Mushoffa, tanggal 12 Mei 2017

¹² Wawancara dengan guru Al-Quran, M. Muchlishon, tanggal 12 Mei 2017

¹³ Dokumentasi kantor madrasah, tanggal 2 Mei 2017

¹⁴ Wawancara dengan kepala madrasah, M. Mushoffa, tanggal 2 Mei 2017

Kemudian untuk memperkuat data tersebut kami mewawancarai guru baru tersebut. “ saya masuk ke madrasah ini kurang lebih masih sebelas sampai duabelas pertemuan. Jadi masih terbilang baru jika dibandingkan dengan guru-guru yang lain. Saya diberitahu dan diajak oleh guru sini yang juga saudara saya. Setelah saya pertimbangkan akhirnya saya bersedia.”¹⁵

Dari beberapa pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk menjadi bermutu sebuah lembaga harus efektif terlebih dahulu dalam pelaksanaan segala kegiatan, termasuk fungsi manajemen SDM yaitu rekrutmen. Tidak perlu terlalu resmi dan formal yang penting dalam pelaksanaannya sudah memenuhi tujuan inti. Jika dalam rekrutmen adalah dengan apapun jalan atau caranya dapat menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas lahir dan batin.

Pengembangan Guru Madrasah Diniyah

Jika kembali kepada teori tentang pelatihan dan pengembangan dalam manajemen sumberdaya manusia, salah satu tujuan yang diharapkan dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk peningkatan produktifitas tenaga kerja. Jika dalam dunia ekonomi produksi tenaga kerja dalam bentuk barang dengan tujuan komersil, namun dalam pendidikan produksi ini dalam bentuk penanaman nilai dan menciptakan anak yang berkualitas.

Pada fungsi lain dari pelatihan dan pengembangan menurut Sondang P. Siagian adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan. Dalam konsep Islam, hubungan ini disebut sebagai silaturahmi. Di madrasah diniyah mamba'ul Hikam dan Al-Mubarakah, dengan adanya workshop bagi

¹⁵ Wawancara dengan guru Al-Quran. syamsul, tanggal 14 Mei 2017

guru-guru di madrasah diniyah tersebut lebih dari sekedar pelatihan, yaitu juga sebagai sarana menyambung tali silaturahmi diantara mereka. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh kepala madrasah diniyah Al-Mubarakah dan ketua yayasan madrasah diniyah mamba'ul Hikam, serta diperkuat dengan dokumentasi dari kantor madrasah tersebut.

Madrasah Diniyah Mamba'ul Hikam

Di madrasah Diniyah Mamba'ul Hikam pihak pengelola mengadakan beberapa upaya sebagai bentuk pengembangan sumber daya manusia guru, seperti hasil wawancara kami:

Untuk memberikan penyegaran kepada para ustadz (guru/pengajar) di madrasah ini, diadakan upaya-upaya, diantaranya adalah pertemuan rutin yang kami adakan setiap semester dan wajib diikuti oleh semua guru madrasah dan juga pengurus-pengurusnya. Kemudian kami juga mengadakan penataran guru Madrasah Diniyah. Adapun waktunya tidak menentu, kadang setiap bulan, kadang setiap dua bulan sekali. Tapi selalu kami adakan, itu sebagai upaya peningkatan SDM guru dan penyegaran kembali.¹⁶

Kepala madrasah juga mengungkapkan “diadakan rapat koordinasi setiap enam bulan itu pasti, pembahasannya itu mengenai semacam MGMP jika di pendidikan formal. Jadi setiap guru mempunyai porsi untuk menentukan arah pembelajaran. Pelatihan itu akan menghasilkan standar pembelajaran di kelas.”¹⁷

Selain beberapa hal di atas yang bersifat pelatihan dan pengembangan internal. Pihak madrasah mengungkapkan ada upaya lain yang sifatnya eksternal. Seperti yang diungkapkan oleh pak Zamzam : “bahwa beberapa guru

¹⁶ Wawancara dengan ketua yayasan, tanggal 15 Mei 2017

¹⁷ Wawancara dengan kepala madrasah, H. Munawan, tanggal 7 Juni 2017

juga pernah mengikuti diklat atau seminar yang diadakan oleh kementerian Agama. Kalau ada undangan kami mengirim guru untuk hadir kesana.”¹⁸

Mengenai pengembangan sumber daya manusia guru, pihak pengurus Madrasah Diniyah Mamba’ul Hikam selalu menanamkan pola untuk selalu belajar sebelum mengajar. Hal ini diungkapkan oleh H. Abdullah Baharu, sebagai guru senior beliau menuturkan : “ setelah diterima untuk mengajar di sini maka kami menanamkan kepada guru tersebut jangan berhenti belajar. Karena dengan belajar akan menjadi lebih baik dan juga akan lebih siap untuk mengajar nantinya.”¹⁹

Melalui pembekalan tersebut diharapkan akan memberi pembelajaran mengenai kreatifitas kepada para santri. Menurut pengamatan peneliti madrasah diniyah Mamba’ul Hikam ini merupakan madrasah yang juga mengembangkan nilai-nilai kreatifitas dan seni terhadap para santrinya.

Madrasah diniyah Al-Mubarakah

Adapun terkait manajemen pengembangan sumberdaya manusia di madrasah diniyah Al-Mubarakah Boro, kepala medarasah mengatakan :

.....bahwa pengembangan kemampuan guru-guru di sini pasti ada, namun terkadang sifatnya dalam skala kecil. Artinya pengembangan itu kadang kami lakukan dengan waktu dan tehnik yang direncanakan dan diikuti oleh semua guru, terkadang juga sebagian guru yang mungkin perlu untuk kami beri penyegaran secara khusus seperti itu. Dalam skala besarnya kami laksanakan setiap tengah semester. Dalam rapat itu kami sendiri yang memimpin dan menjadi pemateri. Adapun untuk program pelatihan guru yang lain, kami pernah mengutus dua orang guru untuk

¹⁸ Wawancara dengan guru Tauhid, M. Zamzam, tanggal 2 Juni 2017

¹⁹ Wawancara dengan guru Akhlaq, Abdullah Baharu, tanggal 5 mei 2017

mengikuti pelatihan di KEMENAG. Baik terkait bosda atau pebelajaran dan administrasinya, itu beberapa kali.²⁰

Pelaksanaan manajemen sumberdaya manusia di madrasah ini yang bersifat intern melalui dua cara, yaitu dengan penyegaran terhadap semua guru yang dilaksanakan setiap tengah semester, dan terhadap beberapa guru tertentu yang memang membutuhkan pengembangan kemampuan itu. Misalnya untuk bendahara dan sekretaris mengikuti pelatihan khusus administrasi baik yang dilaksanakan oleh dinas maupun lembaga itu sendiri.

Data di atas didukung dengan dokumentasi yang peneliti peroleh dari lokasi penelitian.

Lebih lanjut dijelaskan, bahwa memang keberadaan workshop bagi guru-guru memiliki fungsi yang sangat signifikan. Selain sebagai sarana perbaikan guru secara pembelajaran, juga merupakan sarana penyegaran dan proses mendapatkan pengalaman baru. Seperti hasil wawancara peneliti dengan salahsatu guru madrasah diniyah Al-Mubarakah : “.....acara seperti itu sangat membantu ya. Ya paling tidak kami tahu sedikit dunia pendidikan secara formal.”²¹

Evaluasi Guru Madrasah Diniyah

Evaluasi bertujuan dengan adanya evaluasi akan diketahui kelebihan dan kekurangan individu atau masing-masing bagian dalam organisasi atau lembaga. Setelah diketahui kekuatan dan kelemahan maka akan dengan efektif untuk memperbaikinya. Secara tidak langsung tujuan ahir dari evaluasi adalan

²⁰Wawancara dengan kepala madrasah, M. Mushoffa, tanggal 2 mei 2017

²¹ Wawncara dengan guru shorof, A. Khamim Z, tanggal 12 Mei 2017

perbaikan untuk menjadi lebih baik. Di di madrasah diniyah Mamba'ul Hikam dan madrasah diniyah Al-Mubarakah praktik pelaksanaan evaluasi dilakukan dengan beberapa tehnik, diantaranya secara langsung, dengan rapat evaluasi, atau dengan kontrol pengurus, dan daftar hadir untuk mengetahui frekuensi kehadiran guru-guru ke sekolah.

Dengan konsep evaluasi bertujuan perbaikan dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan, maka yang telah dilakukan oleh di madrasah diniyah Mamba'ul Hikam dan madrasah diniyah Al-Mubarakah cukup efektif. Dengan rapat evaluasi yang dilakukan pada setiap ahir semester dan menyeluruh bagi guru dan pengurus. Ini sangat membantu para guru untuk melihat ke belakang guna dijadikan baha perbaikan ke depannya. Dengan kehadiran peserta rapat yang lain diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif guna mengevaluasi sesama guru. Karena sangat memungkinkan yang mengetahui kekurangan yang tidak diketahui oleh pelaku sendiri justeru orang lain yang melihat.

Madrasah diniyah Mamba'ul Hikam

Di madrasah diniyah Mamba'ul Hikam Evaluasi sering dianggap sebagai kegiatan akhir dari suatu proses kegiatan. Siswa dievaluasi setelah ia selesai melakukan suatu pelajaran, apakah ia berhasil atau tidak. Begitu juga dengan guru. Evaluasi bukanlah bertujuan untuk mencari kesalahan tetapi untuk memperbaiki hal yang belum baik. Seperti yang diungkapkan oleh ketua yayasan dalam wawancara yang peneliti lakukan.

Dalam dunia pendidikan evaluasi adalah masalah yang sudah sangat sering disebut. Namun pelaksanaan evaluasi itu sendiri seringkali tidak dianggap penting, terlebih di lembaga nonformal seperti ini. Kalaupun ada mungkin pelaksanaannya kurang maksimal. Terlebih dalam konteks ilmu

manajemen, evaluasi ini memiliki prosedur dan tehnik yang sedikit rumit, sehingga kami di sini kadang sulit untuk melaksanakannya secara maksimal. Namun tetap ada evaluasi di sini (madrasah diniyah Mamba'ul Hikam).²²

Walaupun tidak maksimal namun evaluasi guru tetap ada. Seperti juga yang diungkapkan oleh pak Eko : “ penilaian terhadap guru itu ada dan berjalan. Ada beberapa kegiatan sebagai cara. Kadang-kadang resmi kadang juga biasa.”²³ Maksudnya adalah terkadang secara formal kadang tanpa formalitas.

Evaluasi selalu berhubungan dengan dua fungsi yaitu sumatif dan formatif. Evaluasi sumatif berhubungan dengan pencapaian suatu hasil yang dicapai suatu program, sementara evaluasi formatif dilakukan selama proses berlangsung untuk melihat kemajuan kinerja guru.

Evaluasi lain yang ada di madrasah ini diantaranya adanya daftar hadir bagi guru atau ustadz. Seperti yang diungkapkan oleh seorang guru yang juga sebagai bagian disiplin madrasah :

Kami juga menyediakan daftar hadir untuk guru di kantor. Jadi setiap guru yang mempunyai jadwal ngajar harus mengisi daftar hadir di kantor yang ditunggu oleh guru piket pada hari itu. Daftar hadir ini sebenarnya bertujuan untuk menghargai guru yang telah hadir pada waktu ngajar. Tujuan yang lain terkait evaluasi adalah dengan adanya daftar hadir ini akan diketahui keaktifan guru dalam mengajar selama pelaksanaan proses jam KBM madrasah. Jika dari daftar hadir itu ada yang perlu di perbaiki maka saat itu juga pengurus akan mengingatkan guru yang bersangkutan.²⁴

²² Wawancara dengan ketua yayasan, tanggal 15 mei 2017

²³ Wawancara dengan staf TU madrasah, tanggal 6 Juni 2017

²⁴ Wawancara dengan guru tauhid, tanggal 4 Juni 2017

Madrasah diniyah Al-Mubarakah

Pada dasarnya, evaluasi manajemen sumberdaya manusia di madrasah diniyah Al-Mubarakah ada dua macam yaitu: (1) Secara langsung, (2) Secara tidak langsung. Evaluasi secara langsung maksudnya adalah dengan memberikan penilaian dan pengendalian pada saat terjadinya suatu perilaku yang dilakukan oleh guru. Sedangkan tidak langsung maksudnya adalah dengan mengadakan forum resmi yang melibatkan semua guru dan jajaran pimpinan dan pengurus madrasah.

Seperti yang pernah diungkapkan oleh kepala madrasah dalam wawancara kami. “.....kami memeberi teguran secara langsung , atau mengevaluasi dalam rapat.”²⁵ Ditambahkan oleh ketua yayasan “ rapat evaluasi diadakan setiap ahir semester. Agendanya adalah membahas pelaksanaan proses pembelajaran madrasah selama satu semester yang telah dilalui.”²⁶

Dalam evaluasi ini ada tindakan khusus yang diberlakukan kepada guru, yakni jika tidak masuk pada dalam beberapa waktu yang telah ditentukan maka akan ada sikap tegas dari pihak pengurus madrasah.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari fokus penelitian, sesuai dengan yang ditemukan di lokasi penelitian adalah:

1. Rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam nonformal.

Rekrutmen guru di madrasah diniyah Mamba'ul Hikam dan madrasah diniyah Al-Mubarakah dilakukan dengan beberapa macam, diantaranya :

²⁵ Wawancara dengan kepala madrasah, M. Mushoffa, tanggal 25 Mei 2017

²⁶ Wawancara dengan ketua yayasan, Rohmat basuki, tanggal 2 Juni 2017

melakukan pembinaan sendiri, dengan mencari informasi ke tempat khusus seperti masjid atau pondok pesantren, dan lewat teman guru yang sudah ada.

2. Pengembangan guru dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam nonformal.

Pelatihan dan pengembangan guru yang dilakukan di madrasah diniyah Mamba'ul Hikam dan madrasah diniyah Al-Mubarakah bertujuan untuk meningkatkan daya produktifitas yang dituangkan ke dalam proses pendidikan dan pengajaran. Diantaranya adalah : workshop pembelajaran yang dilakuka pada setiap semester, mengikutkan sebagian gurunya untuk mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh lembaga di luar madrasah, peneneman budaya disiplin guru, dan budaya berahlak. Senuanya itu agar menjadikan pembelajara efektif sehingga bisa menuju pada pendidikan yang bermutu.

3. Evaluasi guru dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam nonformal.

Proses evaluasi di madrasah diniyah Mamba'ul Hikam dan madrasah diniyah Al-Mubarakah dilaksanakan dengan rapat evaluasi yang diadakan pada setiap ahir semester, pemberian apresiasi maupun teguran secara langsung, kontrol pada saat jam pembelajaran dan pengadaan daftar hadir bagi guru. Dengan evaluasi itu diharakan akan diketahui kekuatan dan kelemahan dari setiap individu, sehingga bisa melakukan evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Rulam, *Memahami Metodologi Penelitian Kualitatif*, Malang: IKIP Malang, 2005
- Mahfudz, Sahal Dkk. *Pendidikan Islam, Demokratisasi & Masyarakat Madani*, Yogyakarta; Fakultas Tarbiyah bekerjasama dengan Pustaka Pelajar, 2000
- Miles, Matthew B & Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Terjemahan oleh T Jejep RR, 1992 Jakarta: UI Press
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosda Karya, 1990
- Nasution, M.N. *Manajemen mutu Terpadu (Total Quality Manajemen)*, Bogor: Ghalia, 2006
- Nasution S, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito, 1988
- Poerdawarminta, W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka
- Siagian, Sondang P. , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992
- Sudjana, Nana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1989
- Wahjoetomo, *Perguruan Tinggi Pesantren Pendidikan Alternatif Masa Depan*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS, Pasal 1 Ayat 10-13.*
- Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2007 tentang pendidikan agama dan keagamaan dalam pasal 26 ayat 1-3.*