

MANAJEMEN PENDIDIK PESANTREN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN SANTRI IBTIDA' DI MADRASAH GHOZALIYAH SYAFI'YAH SARANG REMBANG

Muhammad

Sekolah Tinggi Agama Islam Al Kamal (STAIKA) Sarang Rembang

E-mail: zeinmuchammad@gmail.com

ABSTRACT

The quality of education is highly dependent on the quality of the management of its educators, because educators are leaders and those responsible for the good or bad of an education. If the management of educators is good, it will produce good quality education. On that basis, researchers are interested in conducting a study entitled management of Islamic boarding school educators in improving the quality of education of students at MGS Sarang Rembang at the elementary level in order to find out how important educator management is in determining the quality of education of an institution. The purpose of this study was to determine the stages of recruitment of Islamic boarding school educators, the professional competence of educators, and the role of leaders and educators in improving the quality of education of students at MGS Sarang Rembang at the elementary level. This study uses a qualitative approach with a descriptive research type. Data sources are obtained from primary and secondary data. The data collection technique for this study uses interviews, observations, and document studies. Data validity checking uses source triangulation. The results of this study indicate several discussions, namely the stages of recruitment of Islamic boarding school educators in improving the quality of education of students at MGS Sarang Rembang at the ibtida' level are carried out through six stages, namely: planning by planning 2 times periodically in a year and additional planning is carried out if necessary, recruitment and selection with internal assignments to Islamic boarding schools affiliated with MGS. Appointment and placement are carried out at a complete session before the start of the new school year. Supervision and assessment are based on data and documents collected every month. Promotion in the form of giving greater responsibility, mutation in the form of transferring teaching duties, and demotion in the form of reducing bisyarob and warnings. Dismissal is not carried out unilaterally. The professional competence of educators in improving the quality of education of students at MGS Sarang Rembang at the elementary school level has four competencies, namely pedagogical competence by planning learning strategies before teaching, having learning strategies when teaching, ensuring students' understanding, and evaluating learning. Personality competence by actively participating in all activities both in the madrasah and in the Islamic boarding school and actively reciting the Koran to the masyayikh. Social competence in the form of actively establishing communication with other educators and students and professional competence by preparing learning materials, having strategies in delivering materials, ensuring students can follow learning well, managing learning time, and using many references in providing learning materials. The role of leaders and educators in improving the quality of education of students at MGS Sarang Rembang at the elementary level can be seen through consistent efforts to foster exemplary behavior through daily behavior, a sense of responsibility and integrity. Efforts to build a teamwork culture in schools are reflected in the creation of collaborative spaces that allow educators to be mutually involved in the decision-making and problem-solving process. The conclusion of this study is that the recruitment of educators in MGS has 6 stages, namely

planning, recruitment and selection, appointment and placement, supervision and assessment, promotion, transfer, and demotion, and dismissal. There are 4 competencies possessed by educators in MGS, namely pedagogical, personality, social, and professional competencies. There are 2 roles of leaders and educators in MGS, namely exemplary and moral development and collaboration between leaders and educators.

Mutu suatu pendidikan sangat bergantung pada kualitas manajemen pendidikannya, karena pendidik merupakan pemimpin sekaligus penanggung jawab atas baik atau buruknya sebuah pendidikan. Jika manajemen pendidikannya bagus maka akan menghasilkan mutu pendidikan yang bagus. Dengan dasar itulah peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul manajemen pendidik pesantren dalam meningkatkan mutu pendidikan santri di MGS Sarang Rembang pada jenjang ibtida' agar dapat mengetahui seberapa pentingnya manajemen pendidik untuk menentukan mutu pendidikan sebuah lembaga. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tahapan rekrutmen pendidik pesantren, kompetensi profesional pendidik, serta peran pemimpin dan pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan santri di MGS Sarang Rembang pada jenjang ibtida'. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan studi dokumen. Pengecekan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya beberapa pembahasan, yaitu tahapan rekrutmen pendidik pesantren dalam meningkatkan mutu pendidikan santri di MGS Sarang Rembang pada jenjang ibtida' dilakukan melalui enam tahap yaitu: perencanaan dengan merencanakan 2 kali secara periodik dalam setahun dan dilakukan perencanaan tambahan bila diperlukan, rekrutmen dan seleksi dengan penugasan internal kepada pondok pesantren yang berafiliasi dengan MGS. Pengangkatan dan penempatan yang dilakukan pada sidang lengkap sebelum dimulai tahun ajaran baru. Pengawasan dan penilaian berbasis data serta dokumen yang dikumpulkan setiap bulan. Promosi berupa pemberian tanggung jawab yang lebih besar, mutasi berupa pemindahan tugas mengajar, dan demosi berupa pengurangan bisyaroh dan peringatan. Pemberhentian yang tidak dilakukan secara sepihak. Kompetensi profesional pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan santri di MGS Sarang Rembang pada jenjang ibtida' mempunyai empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik dengan merencanakan strategi pembelajaran sebelum mengajar, mempunyai strategi pembelajaran ketika mengajar, memastikan pemahaman santri, dan mengevaluasi pembelajaran. Kompetensi kepribadian dengan aktif mengikuti seluruh kegiatan baik di madrasah maupun di pondok pesantren dan aktif mengaji kepada para masyarakat. Kompetensi sosial berupa aktif menjalin komunikasi dengan pendidik lain maupun santri dan kompetensi profesional dengan mempersiapkan materi pembelajaran, mempunyai strategi dalam menyampaikan materi, memastikan santri dapat mengikuti pembelajaran dengan baik, manajemen waktu pembelajaran, dan menggunakan banyak referensi dalam memberikan materi pembelajaran. Peran pemimpin dan pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan santri di MGS Sarang Rembang pada jenjang ibtida' dapat dilibat dengan adanya upaya konsisten untuk menumbuhkan keteladanan melalui perilaku sehari-hari, sikap rasa tanggung jawab dan integritas. Upaya membangun budaya kerja tim di sekolah tercermin dalam penciptaan ruang-ruang kolaboratif yang memungkinkan pendidik saling terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Simpulan dari penelitian ini adalah rekrutmen pendidik di MGS ada 6 tahap yaitu perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, pengawasan dan penilaian, promosi, mutasi, dan demosi, serta pemberhentian. Ada 4 kompetensi yang dimiliki pendidik di MGS yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Ada 2 peran pemimpin dan pendidik di MGS yaitu keteladanan dan pembinaan moral serta kolaborasi antara pemimpin dan pendidik.

Keywords: *Educator Management, Education Quality*

PENDAHULUAN

Pendidik merupakan tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab untuk merancang dan melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil dari

pembelajaran tersebut. Mereka juga melakukan bimbingan dan pelatihan, serta menjadi panutan bagi peserta didik mereka. Oleh karena itu, penting bagi pendidik untuk memahami dan menguasai seluruh tugas yang diemban agar proses pembelajaran berjalan lebih efektif, melahirkan generasi yang berkualitas, cerdas, dan berprestasi. Secara khusus, Cece Wijaya berpendapat bahwa pendidik menjalankan peran dan fungsi sebagai pengajar, pendidik, anggota masyarakat, pemimpin, pelaksana administrasi, pengelola proses belajar yang bertanggung jawab terhadap moral, serta pendidikan di sekolah.¹

Mutu suatu pendidikan sangat bergantung pada kualitas manajemen pendidikannya. Karena pendidik merupakan pemimpin sekaligus penanggung jawab atas baik atau buruknya sebuah pendidikan. Jika manajemen pendidikannya bagus maka akan menghasilkan mutu pendidikan yang bagus. Begitu pula sebaliknya, jika manajemen pendidikannya buruk maka akan menghasilkan mutu pendidikan yang buruk pula. Dalam peningkatan mutu pendidikan, peneliti menggunakan sebuah teori dari Sudarwan Danim yang mengatakan bahwa jika sebuah institusi yang hendak meningkatkan mutu pendidikannya, maka minimal harus melibatkan lima faktor yang dominan yaitu kepemimpinan kepala sekolah, keterlibatan pendidik, santri, adanya kurikulum yang konsisten, dinamis, dan terpadu, serta jaringan kerjasama seperti antara orang tua dan masyarakat.²

Kondisi ideal mutu sebuah pendidikan harus melibatkan semua *stakeholder* yang ada. Mulai dari administrasi, bahan ajar, tenaga pendidik, sampai sarana prasarana harus bisa berjalan dengan baik, karena semuanya itu akan mendukung mutu sebuah lembaga pendidikan. Jika semua *stakeholder* yang ada bisa berjalan dengan baik, maka mutu sebuah pendidikan juga akan meningkat yang mana hasilnya akan mendapatkan prestasi dengan sendirinya. Mutu sebuah pendidikan juga sangat berpengaruh pada minat peserta didik untuk masuk di lembaga pendidikan tersebut. Orang tua pasti akan memilih lembaga pendidikan bagi anaknya yang mempunyai mutu terbaik menurutnya. Sehingga lembaga pendidikan yang mempunyai *track record* mutu yang baik biasanya akan cenderung mempunyai peserta didik yang banyak, begitu pula sebaliknya.

Untuk mengetahui sejauh mana manajemen pendidik pesantren dalam meningkatkan mutu pendidikan santri, maka peneliti mengambil salah satu lokasi penelitian, yaitu sebuah lembaga pendidikan di kabupaten Rembang, tepatnya di desa Karangmangu kecamatan Sarang kabupaten Rembang yang bernama MGS. Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan fakta bahwa manajemen pendidik disana cukup baik. Hal itu bisa dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi disana, seperti kedisiplinan yang ditegakkan oleh pendidik, serta tenaga pendidik yang berkompeten dan ahli pada bidangnya yang dibuktikan dengan mampu meningkatkan pemahaman dan prestasi santri.³ Dengan dasar itulah peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul manajemen pendidik pesantren dalam meningkatkan mutu pendidikan santri di MGS Sarang Rembang pada jenjang ibtida' agar dapat mengetahui seberapa pentingnya manajemen pendidik untuk menentukan mutu pendidikan sebuah lembaga. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan referensi bagi

¹ Cece Wijaya, 1991, *Kemampuan Dasar Pendidik dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Rosda Karya), h. 10.

² Sudarwan Danim, 2007, *Visi Baru Manajemen Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara), h. 56.

³ *Observasi* (Sarang, 9 Maret 2025).

lembaga pendidikan lainnya yang ingin meningkatkan manajemen pendidik dan mutu pendidikannya.

KAJIAN TEORI

Tahapan Rekrutmen Pendidik

Tahapan rekrutmen pendidik terdiri dari: perencanaan, perekrutan, penempatan kerja, penilaian dan pengawasan, promosi, mutasi, dan demosi, serta pemberhentian.

1. *Perencanaan Pengadaan Tenaga Pendidik.* Perencanaan pendidik merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan.⁴
2. *Rekrutmen.* Rekrutmen merupakan proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam organisasi.⁵ Rekrutmen dimulai dari pengumuman penerimaan pegawai, pendaftaran, pengetesan, pengumuman diterimanya pegawai sampai dengan daftar ulang.⁶ Maka, rekrutmen merupakan suatu proses yang dimulai dengan pencarian berakhir dengan pengajuan lamaran oleh calon pegawai dan dilantik. Tujuannya adalah untuk mengisi posisi yang kosong dengan personel yang memenuhi syarat yang sudah ditetapkan dan dinilai mampu menjalankan tugasnya. Serta turut berperan dalam mencapai tujuan dan memiliki motivasi untuk mengembangkan diri. Tujuan daripada tahap ini dilaksanakan untuk memilih diantara banyak pilihan pelamar ideal yang paling sesuai untuk mengisi posisi atau jabatan yang perlu diisi.
3. *Pengangkatan dan Penempatan.* Pengangkatan dan penempatan merupakan pembagian tugas para personil sekolah baik tenaga pendidik yang lama maupun tenaga pendidik yang baru dengan mempertimbangkan kesesuaian latar belakang pendidikan. Dengan penempatan ini, akan meminimalis kesenjangan dalam penguasaan materi yang akan disampaikan kepada peserta didik.⁷ Maka pengangkatan dan penempatan tersebut tidak dilakukan terlebih dahulu tanpa mempertimbangkan kapasitas dan kesiapan pendidik untuk melaksanakan tugas pendidikan serta tanggung jawabnya dengan penuh kewibawaan, agar para personel dapat menjalankan tugas dengan baik, tepat, dan berdaya guna.
4. *Pengawasan dan Penilaian.* Penilaian prestasi atau evaluasi kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.⁸ Agar dapat menjadi tenaga pendidik yang profesional, dibutuhkan dukungan yang diberikan oleh madrasah, dengan

⁴ E. Mulyasa, 2009, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya), h. 43.

⁵ Sutrisno dan Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana.), h. 46.

⁶ Muhammad Mustari, 2015, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers.), h. 214.

⁷ Mukhlisoh, 2018, "Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh". *Kementrian Agama Kabupaten Brebes: Jurnal Kependidikan*, 6(2), h. 244.

⁸ Kasmawati, 2012, *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan* (Makassar: Alauddin University Press), h. 55.

terus menerus memantau kinerja tenaga pendidik dengan cermat. Hal itu memerlukan pengawasan dan penilaian, agar kinerja tetap terjaga sesuai dengan ekspektasi yang ada.

5. *Promosi, Mutasi, Demosi*. Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Promosi juga dapat diartikan sebagai perpindahan seorang pegawai dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.⁹ Menurut Sastrohadwiryo mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.¹⁰ Demosi merupakan tindakan penalti dalam berbagai bentuk, sesuai dengan peraturan organisasi yang diterapkan pada pegawai maupun anggota organisasi, karena hasil kerja yang tidak memenuhi standar yang ditetapkan organisasi atau perilaku individualnya yang tidak sesuai dengan norma. Jadi, memang benar jika perusahaan-perusahaan ingin maju, maka harus menciptakan kompetisi bagi para karyawannya agar mereka tekun dalam bekerja dan tidak selalu berpangku tangan pada karyawan lainnya.
6. *Pemberhentian*. Pemberhentian tenaga pendidik disekolah merupakan pemutusan hubungan kerja pada suatu sekolah terhadap tenaga pendidik.¹¹ Pemberhentian tenaga pendidik hanya dapat dilakukan dengan alasan yang jelas dan tepat.

Kompetensi Profesional Pendidik

Menurut undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang pendidik dan dosen, ada empat kompetensi utama yang harus dikuasai oleh pendidik profesional, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik berkenaan dengan pribadi yang arif, berakhlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik. Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik dalam berkomunikasi dan berinteraksi sosial dengan semua pihak termasuk kepada peserta didik. Kompetensi profesional merupakan kemampuan pendidik dalam menunjukkan keahliannya sebagai pendidik profesional.¹²

Peran Pendidik

Di sekolah, pendidik memiliki peran sebagai wakil orang tua ketika mengajar anak-anak. Oleh karena itu, seorang pendidik perlu memiliki nilai moral yang baik agar dapat

⁹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers), h. 199.

¹⁰ Sastrohadwiryo, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara), h. 118.

¹¹ Tim dosen administrasi pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2011, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta), h. 231.

¹² UU RI nomor 14 tahun 2005 tentang pendidik dan dosen.

mendidik anak-anak secara efektif dan menjadi contoh yang baik bagi para santri. Seorang pendidik perlu memiliki kualitas kepemimpinan, seperti berkepribadian yang baik, menjalin hubungan yang harmonis dengan orang lain, dan hal-hal lainnya. Hal ini penting karena seorang pendidik bertanggung jawab memimpin kelas dan mengatur diri sendiri.¹³

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Fenomena penelitian ini mengenai manajemen pendidik di Madrasah Ghozaliyah Syafi'iyah Sarang Rembang pada jenjang ibtida'. Sumber data penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan studi dokumen. Dalam penelitian ini, uji keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber yakni untuk menguji kreadibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini secara umum dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tahapan Rekrutmen Pendidik Pesantren dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Santri Ibtida' di MGS Sarang Rembang

1. Perencanaan Pengadaan Tenaga Pendidik

Proses perencanaan pengadaan tenaga pendidik di MGS merupakan proses yang cukup sistematis dan dilakukan secara periodik, dilaksanakan pada bulan Rabi'ul Akhir dan bulan Sya'ban setiap tahunnya. Proses ini menjadi langkah awal dalam merancang kebutuhan tenaga pendidik untuk tahun ajaran berikutnya. Pada tahap ini, madrasah mulai menyusun rencana pengadaan pendidik dengan menggunakan dua jenis data utama sebagai acuan. Pertama data santri di awal tahun ajaran, data ini mencakup jumlah santri yang sudah terdaftar dan aktif mengikuti kegiatan belajar mengajar. Kedua data santri baru, data ini bersumber dari informasi pendaftaran atau proyeksi jumlah santri baru. Penentuan jumlah pendidik yang dibutuhkan disesuaikan dengan jenjang pendidikan yang ada di madrasah, dengan rincian jenjang ibtdaiyah satu pendidik menangani 40 sampai 50 santri. Walaupun sudah ada perencanaan tahunan (bulan Robi'ul Akhir dan Sya'ban), narasumber menjelaskan bahwa perencanaan tambahan atau penyesuaian dapat dilakukan kembali setelah proses penerimaan santri baru selesai. Hal ini terjadi karena dalam praktiknya, jumlah santri baru yang diterima tidak selalu sesuai dengan perkiraan awal yang digunakan dalam perencanaan tahunan.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Sistem rekrutmen di MGS bersifat tertutup dan internal, yakni menggunakan metode penugasan melalui jaringan pondok pesantren yang menjadi bagian atau mitra dari MGS. Mekanisme rekrutmen dilakukan setiap akhir tahun ajaran setelah perencanaan kebutuhan tenaga pendidik selesai. Madrasah menyusun surat resmi yang dikirimkan ke

¹³ Mulyasa, 2007, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Pendidik* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya), h. 59.

masing-masing pondok pesantren. Dalam surat tersebut tercantum jumlah kuota jatah pendidik yang harus dikirim oleh pondok tersebut, kemudian pondok bertugas menyeleksi secara internal dan mengirimkan tiga orang delegasi terbaiknya untuk menjadi calon pendidik di MGS. Setelah pondok mengirimkan nama-nama calon pendidik sesuai jumlah kuota yang ditentukan, proses tidak serta-merta selesai. Terdapat mekanisme validasi dan seleksi internal oleh pihak madrasah, yang dikelola oleh dewan masyayikh. Tugasnya adalah melakukan penyaringan dan pengesahan calon pendidik, dan memiliki hak penuh untuk menolak calon pendidik yang dianggap tidak memenuhi kualifikasi akademik, moral, atau etika kependidikan.

3. Pengangkatan dan Penempatan

Proses pengangkatan dan penempatan tenaga pendidik di MGS dilakukan secara resmi dan terpusat melalui sidang tahunan yang diselenggarakan setiap awal tahun ajaran. Agenda sidang tahunan dilaksanakan setiap tanggal 15 Syawal. Penempatan pendidik dilakukan dengan mempertimbangkan porsi kebutuhan, struktur kelas, dan kelulusan terakhir tenaga pengajar yang ditugaskan. Prinsip dasarnya adalah mengisi posisi kosong berdasarkan sebaran pendidik yang keluar. Pendidik baru umumnya ditempatkan di kelas terendah (Ibtidaiyyah).

Setiap tenaga pendidik yang diangkat dan ditempatkan di MGS secara otomatis terikat dalam kontrak pengabdian selama empat tahun. Dengan adanya rentang waktu tersebut, diharapkan setiap pendidik dapat menjalankan tugasnya secara maksimal dan berkelanjutan tanpa pergantian yang terlalu cepat. Meskipun kontrak pengabdian ditetapkan selama empat tahun, madrasah tetap memberikan ruang fleksibilitas apabila seorang pendidik tidak dapat menyelesaikan masa tugasnya karena alasan yang sah secara syar'i seperti menikah, melanjutkan studi dan juga alasan penting lainnya yang telah disetujui pihak madrasah.

4. Pengawasan dan Penilaian

Pengawasan secara administratif dilakukan berbasis data, absensi dan dokumen rekapan bulanan yang dikumpulkan secara rutin. Fokus dari rekapan tersebut meliputi kehadiran pendidik, ketepatan waktu masuk kelas, kesesuaian dengan jadwal mengajar. Rekapan ini dilakukan secara berkala dan bersumber dari catatan harian kegiatan belajar mengajar di masing-masing jenjang pendidikan ibtidaiyyah, tsanawiyah, dan aliyah. Kemudian rekapan kinerja dari tiap jenjang pendidikan diserahkan kepada mudir sesuai dengan jenjangnya. Proses penilaian kinerja pendidik dilakukan berdasarkan data rekapan bulanan yang telah disebutkan, dengan fokus utama pada dua indikator penting yaitu keaktifan dan ketepatan waktu. Sehingga pihak madrasah dapat memetakan mana tenaga pendidik yang layak dipertahankan, dibina, atau bahkan diberi tanggung jawab lebih besar.

5. Promosi, Mutasi dan Demosi

Dalam sistem kelembagaan di Madrasah Gozaliyah Syafi'iyah, promosi jabatan tidak diatur dalam bentuk sistem hierarki atau strata jabatan formal yang terstruktur. Dalam hal ini promosi hanya berlaku dalam bentuk pengangkatan ke tanggung jawab yang lebih besar, bukan naik tingkat jabatan formal. Mutasi di MGS, dipahami sebagai pemindahan tugas mengajar seorang pendidik ke posisi atau tempat lain dalam sistem pendidikan madrasah. Namun menurut narasumber, mutasi sangat jarang dilakukan. Demosi di MGS

diartikan sebagai bentuk hukuman administratif dan moral terhadap pendidik yang melakukan pelanggaran. Bentuk demosi di MGS yaitu pengurangan *bisyarob* (tunjangan atau insentif bulanan) sebagai bentuk penalti atas pelanggaran tertentu, dan pemberian surat teguran sebagai peringatan resmi dan sebagai catatan disiplin.

6. Pemberhentian

MGS menerapkan aturan tertulis jika ada pendidik, santri, maupun staf yang terlibat adanya tindak pidana atau kriminalisasi maka, orang bersangkutan akan diberhentikan secara paksa sebagai bentuk pengelolaan sumber daya pendidik yang tertib dan tegas. Upaya terus meningkatkan mutu pendidikannya, MGS menerapkan sistem evaluasi komitmen di setiap akhir tahun ajaran, karena mutu pendidikan juga dipengaruhi salah satunya dengan komitmen tenaga pendidikannya. Proses ini dilakukan dengan cara seluruh tenaga pendidik diberikan surat kesanggupan untuk mengajar pada tahun ajaran berikutnya. Surat ini berisi pernyataan komitmen pribadi dari pendidik apakah masih sanggup melanjutkan tugas atau tidak. Jika pendidik merasa sanggup, maka ia menandatangani surat tersebut dan secara otomatis akan diperhitungkan dalam formasi tenaga pengajar tahun berikutnya. Jika tidak sanggup, maka ia menandatangani surat ketidaksanggupan tanpa perlu adanya proses pemecatan atau pemberhentian formal.

Kompetensi Profesional Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Santri di MGS Sarang Rembang pada Jenjang Ibtida'

1. Kompetensi Pedagogik Pendidik di MGS Sarang Rembang

Perencanaan Strategi Pembelajaran Sebelum Mengajar

Dalam merancang strategi pembelajaran, langkah pertama yang dilakukan adalah mempelajari materi yang akan disampaikan. Pendidik mengecek materi terakhir yang telah diajarkan untuk memastikan kesinambungan pembelajaran. Setelah itu, pendidik mempersiapkan materi yang akan disampaikan pada pertemuan berikutnya. Langkah selanjutnya adalah memperkirakan metode pembelajaran yang cocok dengan materi tersebut, apakah menggunakan ceramah, praktik, atau tanya jawab. Proses ini mencerminkan pemahaman pendidik terhadap pentingnya perencanaan yang matang dalam pembelajaran. Dengan mempersiapkan materi dan memilih metode yang sesuai, pendidik dapat menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien.

Strategi Pembelajaran di MGS

MGS memiliki strategi pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikannya yaitu musyawarah atau *batsul masail*. Kegiatan ini dilaksanakan dengan cara santri memusyawarahkan masalah-masalah yang terjadi dalam kitab pelajaran masing-masing, lalu santri bebas mendebatkan masalah tersebut dengan tujuan menemukan jalan keluar atau jawaban yang tepat. Dengan demikian, santri dapat mengekspresikan pemahaman belajarnya melalui forum ini.

Upaya Pendidik dalam Memastikan Pemahaman Peserta Didik

Pendidik MGS mengambil inisiatif untuk mengadakan jam belajar tambahan di luar kegiatan madrasah. Kegiatan ini dilaksanakan menggunakan sistem sorogan, yang khusus ditujukan bagi santri-santri yang tinggal di pondok. Melalui metode ini, pendidik dapat

lebih mengenal karakter masing-masing santri dan mengidentifikasi bagian-bagian materi yang belum mereka pahami dengan baik.

Evaluasi Pembelajaran di MGS

Upaya meningkatkan mutu pendidikan di MGS, pendidik secara konsisten melakukan evaluasi dan refleksi terhadap proses belajar-mengajar yang telah berlangsung yang dinamakan ikhtibar. Ikhtibar ini bertujuan untuk mengukur pencapaian belajar santri dalam kurun waktu 3 bulan. Hasil ujian ini kemudian dituangkan dalam bentuk nilai yang dicatat pada raport pembelajaran sebagai laporan resmi perkembangan santri. Namun untuk dapat mengikuti ikhtibar, santri harus memenuhi syarat khusus yang disebut *muhafadzoh*, yaitu hafalan kitab-kitab tertentu sesuai dengan tingkatan kelas masing-masing yang disetorkan kepada pendidik fan masing-masing.

2. Kompetensi Kepribadian Pendidik di MGS Sarang Rembang

Menjadi pendidik yang arif, berakhlak mulia, dan mampu menjadi teladan bagi santri merupakan cita-cita yang terus diupayakan oleh seorang pendidik. Dalam hal ini, pendidik menyadari pentingnya proses belajar yang tidak hanya sebatas materi akademik, tetapi juga pembentukan karakter dan spiritualitas diri. Oleh karena itu, ia senantiasa berusaha untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kualitas kepribadian. Salah satu bentuk konkret dari upaya tersebut adalah dengan aktif mengikuti seluruh kegiatan yang diselenggarakan di lingkungan pondok pesantren maupun madrasah. Keikutsertaan dalam berbagai aktivitas keagamaan dan sosial ini diyakini dapat membentuk pribadi yang konsisten, disiplin, dan dekat dengan nilai-nilai keislaman. Selain itu, pendidik juga secara rutin mengaji kepada para masyayikh sebagai bentuk *riyadhah* (latihan) dan *tabarrukan* (mengharap berkah). Dengan terus menimba ilmu dari para ulama, pendidik di MGS berharap dapat meneladani akhlak dan kebijaksanaan mereka, serta meneruskan nilai-nilai luhur yang telah diwariskan.

3. Kompetensi Sosial Pendidik di MGS Sarang Rembang

Dalam lingkup antar pendidik, pendidik rutin berkomunikasi dengan rekan-rekan satu tingkatan guna saling berbagi pengalaman dan strategi mengajar. Melalui diskusi informal maupun formal. Pendidik dapat memperoleh berbagai inovasi pembelajaran terbaru yang bermanfaat untuk diterapkan di kelas. Tak hanya itu, pendidik juga menunjukkan partisipasi aktif dalam rapat bulanan bersama kemudiran, pendidik turut menyampaikan pendapat dan masukan demi kemajuan lembaga secara keseluruhan. Adapun dalam membangun komunikasi dengan santri, pendidik memanfaatkan program sorogan sebagai sarana interaksi langsung. Program ini tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan belajar tambahan, tetapi juga menjadi momen untuk mengenal karakter, kebutuhan, dan perkembangan santri secara lebih personal.

4. Kompetensi Profesional Pendidik di MGS Sarang Rembang

Persiapan Materi Pembelajaran

Persiapan ini dilakukan dengan langkah awal mempelajari terlebih dahulu isi materi yang akan diajarkan. Pendalaman materi menjadi prioritas agar pendidik benar-benar memahami substansi dan konteks pembelajaran, sehingga dapat disampaikan secara tepat dan jelas kepada santri. Setelah memahami materi, pendidik kemudian menentukan metode pembelajaran yang paling sesuai dengan karakteristik topik yang akan diajarkan.

Pemilihan metode ini disesuaikan agar materi dapat diterima dengan baik oleh santri, sekaligus menciptakan suasana belajar yang efektif dan menarik.

Strategi dalam Menyampaikan Materi

Salah satu pendekatan yang digunakan adalah dengan menjelaskan materi secara jelas dan runtut menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami. Pendidik menyadari bahwa kemampuan santri dalam menyerap materi tidak selalu sama. Oleh karena itu, apabila ditemukan santri yang belum memahami penjelasan materi, ia dengan sabar akan mengulang kembali materi tersebut. Pengulangan dilakukan hingga semua santri benar-benar memahami isi pelajaran, sehingga tidak ada yang tertinggal dalam proses pembelajaran.

Strategi Pendidik dalam Memastikan Santri Dapat Mengikuti Materi Pembelajaran Dengan Baik

Dalam proses pembelajaran, pendidik sering dihadapkan pada berbagai tantangan, salah satunya adalah kondisi santri yang mengantuk saat pelajaran berlangsung. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pendidik menerapkan strategi yang bersifat tegas namun tetap mendidik. Salah satu bentuk strategi yang dilakukan adalah memberikan sanksi berupa hukuman berdiri selama setengah jam bagi santri yang tertidur saat pelajaran. Tujuan dari hukuman ini bukanlah untuk menghukum secara negatif, melainkan sebagai bentuk perhatian dan kasih sayang agar santri tetap terjaga dan dapat menyimak pelajaran secara penuh.

Manajemen Waktu dalam Menyampaikan Materi Pembelajaran

Pendidik di MGS memiliki acuan yang jelas berupa target pelajaran yang harus dicapai dalam periode triwulan. Keberadaan target ini mendorong setiap pendidik untuk tidak bersikap santai atau menunda-nunda, melainkan terus berupaya mengejar target yang telah ditentukan. Setiap triwulan, capaian pembelajaran tersebut akan dievaluasi secara menyeluruh, sehingga pendidik memiliki motivasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam mengelola waktu selama proses belajar-mengajar berlangsung. Dengan target yang telah ditetapkan, pendidik berusaha menyusun dan mengatur waktu pembelajaran sebaik mungkin, agar semua materi dapat disampaikan secara tuntas, sekaligus memastikan santri memahami setiap bagian dari pelajaran.

Penggunaan Referensi dalam Mengajar Materi Pembelajaran

Dalam upaya menguasai dan menyampaikan materi pembelajaran secara mendalam, pendidik tidak hanya mengandalkan satu sumber atau buku teks saja. Pendidik menggunakan berbagai kitab rujukan yang masih berada dalam rumpun fan (mata pelajaran) yang sama, guna memperkaya pemahaman dan memperjelas penyampaian kepada santri. Pemilihan referensi dilakukan dengan mempertimbangkan kedalaman isi, kejelasan penjelasan, serta kesesuaian dengan tingkat pemahaman santri. Dengan strategi ini, pendidik menunjukkan kompetensi profesionalismenya dalam menguasai materi secara komprehensif dan menyajikannya dengan pendekatan yang kaya referensi, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan dengan adanya proses pembelajaran menjadi lebih berbobot dan bermakna bagi santri.

Peran Pemimpin dan Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Santri di MGS Sarang Rembang pada Jenjang Ibtida'

1. Keteladanan dan Pembinaan Moral

Dalam menjalankan peran sebagai pemimpin, mudir ibtida melakukan upaya konsisten untuk menumbuhkan keteladanan melalui perilaku sehari-hari. Sikap disiplin tercermin dari kebiasaan datang tepat waktu, sedangkan rasa tanggung jawab dan integritas ditunjukkan dengan cara menyelesaikan tugas dengan penuh kesungguhan. Kehadiran dalam berbagai kegiatan sekolah menunjukkan keterlibatan aktif yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga emosional dan sosial. Hal ini memberikan kesan bahwa pemimpin sekolah tidak hanya mengarahkan, tetapi turut hadir dan mengalami dinamika yang dihadapi pendidik dan santri. Semangat belajar juga senantiasa dijaga, sebagai bentuk komitmen terhadap pengembangan diri yang berkelanjutan, sekaligus sebagai teladan bahwa proses pembelajaran tidak berhenti meskipun telah berada pada posisi pimpinan.

Ketika terjadi permasalahan perilaku atau pelanggaran moral, pendekatan yang diambil bersifat menyeluruh dan adil. Informasi dikumpulkan dari berbagai pihak guna memastikan pemahaman yang objektif terhadap situasi. Tindakan selanjutnya tidak semata-mata bersifat hukuman, melainkan disertai pembinaan dan pendampingan, dengan tujuan mencegah terulangnya pelanggaran serupa. Keseluruhan pendekatan ini mencerminkan upaya dari pemimpin dan pendidik untuk berperan sebagai orang tua dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan menjadi teladan dan mendukung pertumbuhan karakter serta moral semua warga madrasah.

2. Kolaborasi antara Pemimpin dan Pendidik

Upaya membangun budaya kerja tim di madrasah tercermin dalam penciptaan ruang-ruang kolaboratif yang memungkinkan pendidik saling terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Forum seperti rapat rutin menjadi sarana untuk mempererat hubungan profesional antar pendidik. Komunikasi yang terbangun bersifat terbuka dan partisipatif, dimana perbedaan pendapat dihargai dan kerja sama yang baik senantiasa diapresiasi. Hal ini menumbuhkan rasa saling percaya serta memperkuat semangat kebersamaan dalam lingkungan kerja. Secara berkala, pertemuan diadakan biasanya satu kali dalam sebulan, yang dilengkapi dengan forum diskusi antar pendidik. Forum ini berfungsi sebagai wadah berbagi pengalaman, tantangan, dan gagasan-gagasan baru dalam praktik pembelajaran. Dari proses ini tampak bahwa kolaborasi bukan hanya ditumbuhkan sebagai budaya, tetapi juga sebagai strategi untuk mendorong inovasi dan meningkatkan mutu pengajaran secara kolektif. Selain pertemuan tatap muka, pendidik juga memanfaatkan media elektronik, dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, kegiatan supervisi dilakukan secara berkala. Observasi kelas menjadi salah satu instrumen utama, diikuti dengan evaluasi kinerja dan dialog reflektif. Dalam proses ini, tidak hanya aspek teknis pengajaran yang diperhatikan, tetapi juga proses perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Umpan balik yang diberikan bersifat konstruktif, dengan tujuan mendukung pendidik dalam mengembangkan kapasitas profesionalnya serta kolaborasi antara pemimpin dan pendidik sehingga siklus pekerjaan menjadi stabil, terkontrol, dan seimbang.

KESIMPULAN

Tahapan rekrutmen pendidik pesantren dalam meningkatkan mutu pendidikan santri di MGS Sarang Rembang pada jenjang ibtida' dilakukan melalui enam tahap yaitu: perencanaan dengan merencanakan 2 kali periodik dalam setahun dan dilakukan perencanaan tambahan bila diperlukan, rekrutmen dengan penugasan internal dengan pondok pesantren yang berafiliasi dengan MGS. Pengangkatan dan penempatan yang dilakukan pada sidang lengkap sebelum dimulai tahun ajaran baru. Pengawasan dan penilaian berbasis data dan dokumen yang dikumpulkan setiap bulan. Promosi berupa pemberian tanggung jawab yang lebih besar, mutasi berupa pemindahan tugas mengajar, dan demosi berupa pengurangan bisyaroh dan peringatan. Pemberhentian yang tidak dilakukan secara sepihak.

Kompetensi profesional pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan santri di MGS Sarang Rembang pada jenjang ibtida' mempunyai empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik dengan merencanakan strategi pembelajaran sebelum mengajar, mempunyai strategi pembelajaran ketika mengajar, memastikan pemahaman santri, dan mengevaluasi pembelajaran. Kompetensi kepribadian dengan aktif mengikuti seluruh kegiatan baik di madrasah maupun di pondok pesantren dan aktif mengaji kepada para masyayikh. Kompetensi sosial dengan aktif menjalin komunikasi dengan pendidik lain maupun santri dan kompetensi profesional dengan mempersiapkan materi pembelajaran, mempunyai strategi dalam menyampaikan materi, memastikan santri dapat mengikuti pembelajaran dengan baik, manajemen waktu pembelajaran, dan menggunakan banyak referensi dalam memberikan materi pembelajaran.

Peran pemimpin dan pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan santri di MGS Sarang Rembang pada jenjang ibtida' dapat dilihat dengan adanya upaya konsisten untuk menumbuhkan keteladanan melalui perilaku sehari-hari, sikap rasa tanggung jawab dan integritas. Upaya membangun budaya kerja tim di madrasah tercermin dalam penciptaan ruang-ruang kolaboratif yang memungkinkan pendidik saling terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).
- Kasmawati. *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*. (Makassar: Alauddin University Press, 2012).
- Mukhlisoh. 2018. "Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh". *Kementrian Agama Kabupaten Brebes: Jurnal Kependidikan*, 6(2).
- Mulyasa, E. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009).
- _____. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Pendidik*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007).
- Mustari, Muhammad. *Manajemen Pendidikan*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2013).

Sastrohardiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005).

Sutrisno dan Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2014).

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2011).

UU RI nomor 14 tahun 2005 tentang pendidik dan dosen.

Wijaya, Cece. *Kemampuan Dasar Pendidik dalam Proses Belajar Mengajar*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991).