

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
KURIKULUM IMAN DAN AL QURAN UNTUK PENINGKATAN
KOMPETENSI GURU DI KUTTAB AL FATIH SEMARANG**



Oleh:

Rohmadi, S.Pd.I

NIM. 1520411022

TESIS

Diajukan kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Pendidikan Islam
Konsentrasi Manajemen Kebijakan Pendidikan Islam

YOGYAKARTA

2017

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
KURIKULUM IMAN DAN AL QURAN UNTUK PENINGKATAN
KOMPETENSI GURU DI KUTTAB AL FATIH SEMARANG**



Oleh:

Rohmadi, S.Pd.I

NIM. 1520411022

TESIS

Diajukan kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Pendidikan Islam
Konsentrasi Manajemen Kebijakan Pendidikan Islam

YOGYAKARTA

2017

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rohmadi, S.Pd.I
NIM : 1520411022
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 16 Mei 2017

Saya yang menyatakan,



Rohmadi, S.Pd.I

NIM. 1520411022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rohmadi, S.Pd.I
NIM : 1520411022
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri. Dan jika suatu hari terbukti plagiasi, maka saya bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 16 Mei 2017

Saya yang menyatakan,



Rohmadi, S.Pd.I
NIM. 1520411022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (0274) 589621. 512474 Fax, (0274) 586117
tarbiyah.uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN

B-878/Un.02/DT/PP.01.1/06/2017

Tesis Berjudul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA BERBASIS KURIKULUM IMAN DAN AL
QURAN UNTUK PENINGKATAN KOMPETENSI GURU
DI KUTTAB AL FATIH SEMARANG

Nama : Rohmadi, S.Pd.I

NIM : 1520411022

Program Studi : Pendidikan Islam (PI)

Konsentrasi : MKPI

Tanggal Ujian : 2 Juni 2017

telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Yogyakarta, 20 Juni 2017



Dekan
Dr. Ahmad Arifi, M.Ag
NIP. 19661121 199203 1 002



KEMENTERIAN AGAMA RI
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

UJIAN TESIS

Tesis Berjudul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA BERBASIS KURIKULUM IMAN DAN AL
QURAN UNTUK PENINGKATAN KOMPETENSI GURU
DI KUTTAB AL FATIH SEMARANG

Nama : Rohmadi, S.Pd.I

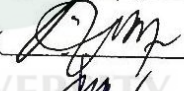
NIM : 1520411022

Prodi : Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

telah disetujui tim penguji ujian munaqosah:

Ketua : Dr. Usman, S.S., M.Ag. ()

Sekretaris : Dr. Zainal Arifin, M.S.I. ()

Pembimbing/Penguji : Dr. Imam Machali, M.Pd. ()

Penguji : Dr. Subiyantoro, M.Ag. ()

Diuji di Yogyakarta pada hari Senin tanggal 5 Juni 2017

Waktu : 10.00 – 11.00 WIB

Hasil/Nilai : 93,62

Predikat : Memuaskan/Sangat Memuaskan/Dengan Pujian (Cumlaude)*

*) coret yang tidak perlu

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
KURIKULUM IMAN DAN AL QURAN UNTUK PENINGKATAN
KOMPETENSI GURU DI KUTTAB AL FATIH SEMARANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Rohmadi, S.Pd.I
NIM : 1520411022
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 16 Mei 2017
Pembimbing

Dr. Iman Machali, M.Pd.
NIP. 19791011 200912 1 005

ABSTRAK

Rohmadi, S.Pd.I., Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kurikulum Iman dan Al Quran untuk Peningkatan Kompetensi Guru di Kuttab Al Fatih Semarang, Tesis, Program Magister UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Penelitian ini dilakukan untuk mendalami tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dilakukan di Kuttab Al Fatih Semarang. Fokus penelitian ini yaitu: (1) implementasi MSDM di Kuttab AL Fatih Semarang. (2) implikasi MSDM terhadap kompetensi guru di Kuttab AL Fatih Semarang. (3) efektifitas MSDM terhadap peningkatan kompetensi guru di Kuttab AL Fatih Semarang. (4) faktor pendukung dan penghambat MSDM di Kuttab AL Fatih Semarang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data yang dipilih yaitu Kepala Kuttab Al Fatih Semarang, Koordinator Iman, Koordinator Al Quran, guru kuttab, dan siswa. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman, yaitu analisis model interaktif dengan langkah-langkah: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kuttab Al Fatih melaksanakan program Akademi Guru, Daurah Al Quran, dan *Upgrading* Guru untuk meningkatkan kompetensi guru. Guru yang mengajar di kuttab Al Fatih harus sudah pernah mengikuti Akademi Guru dan Daurah Al Quran. Guru di Kuttab AL Fatih harus mengikuti program *Upgrading* Guru yang dilaksanakan setiap hari setelah kegiatan belajar mengajar selesai. (2) kompetensi guru meningkat setelah mengikuti program MSDM yang dilaksanakan di Kuttab Al Fatih. Peningkatan kompetensi guru terus dilakukan dengan mengikuti program *Upgrading* Guru. (3) program MSDM yang dilaksanakan sudah berjalan dengan baik namun belum memberikan hasil yang efektif karena target hasil kegiatan belum tercapai. (4) Faktor yang menghambat MSDM adalah karena input guru yang belum memenuhi syarat minimal serta alokasi waktu yang masih kurang.

Kontribusi yang diberikan penelitian ini yaitu mampu menemukan bahwa implikasi dan efektifitas MSDM di Kuttab Al Fatih akan tercapai secara maksimal dengan menyiapkan input guru yang sesuai kualifikasi dan menyediakan alokasi waktu yang cukup.

Kata kunci: manajemen, kurikulum iman, kurikulum Al Quran, kompetensi guru.

ABSTRACT

Rohmadi, S.Pd.I., *The implementation of Human Resource Management based on Curriculum on the iman and Al Quran Curriculum to increase teachers competence in Kuttab Al Fatih Semarang. Tesis, Postgraduate, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.*

This research was conducted to explore the Human Resource Management in Kuttab AL Fatih Semarang. The focus are: (1) implementation of Human Resource Management in Kuttab Al Fatih Semarang. (2) implications of Human Resource Management in Kuttab Al Fatih Semarang. (3) effectiveness of human resource management to increase teacher competence. (4) the supporting and obstacle of Human Resource Management in Kuttab Al Fatih Semarang.

This research used qualitative approach. Technique of collecting the data used observation, interview, and documentation. Data sources choosen are the headmaster of kuttab , iman coordinator, Al Quran coordinator, kuttab teachers, and students. The data analysis used Miles and Hubermen model, with steps: data reduction, data display, and verification.

The results of this research shows that: (1)Kuttab Al Fatih implemented Teacher Academy, Daurah Al Quran, and Teacher Upgrading to increase teacher competence. Teacher who teach in Kuttab Al Fatih are teacher who joining the Teacher Academy and Daurah Al Quran. They have to follow Teacher Upgrading program done every day. (2) teacher competence increased after join Human Resource Management program in Kuttab Al Fatih. The improvement of teachers competence keep on doing by following the Teacher Upgrading program. (3) The Human Resource Management program implemented in Kuttab Al Fatih have been done well, but have not given the effective result because the outcome target effectivity has not been achieved. (4) the obstacle factors of Human Resource Management are because incapable teachers input also the minimize time allocation

The contribution of this research found that the implication and effectiveness of Human Resource Management in Kuttab Al Fatih will be achieved maximally by preparing teacher input according qualification and providing enough time allocation.

Key word: *management, iman curriculum, Al Quran curriculum, teachers competence*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis. Shalawat serta salam tidak lupa penulis haturkan kepada baginda agung Muhammad SAW. yang telah membawa umat Islam dari kegelapan hingga menuju jaman yang penuh dengan keilmuan.

Tesis ini tidak akan terselesaikan tanpa ada dorongan dari berbagai pihak yang bersedia membantu dan mendukung penulis baik berupa moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan rasa hormat penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

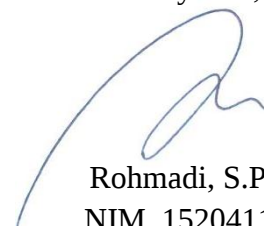
1. Prof. KH Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Ahmad Arifi, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. H. Rajasa, M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister (S2) Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam.
4. Dr. Imam Machali, M.Pd., selaku pembimbing yang telah banyak bersabar meluangkan waktu demi membimbing penulisan tesis ini hingga selesai.
5. Seluruh guru besar, dosen, dan karyawan Program Magister FITK UIN sunan kalijaga Yogyakarta yang telah banyak memberikan ilmu dan wawasan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan tulisan ini.

6. Ustad Syah Azis Perangin Angin, S. Th. I., M. Si., selaku Kepala Kuttab Al Fatih Semarang yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Ustad Nur Khasan selaku koordinator Al Quran dan Ustad Nur Rokhim selaku koordinator Iman yang telah meluangkan waktu dalam wawancara dan memberikan data yang dibutuhkan penulis.
8. Ustad dan Ustadzah Kuttab Al Fatih Semarang yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah meluangkan waktu dalam wawancara.
9. Siswa Kuttab Al Fatih Semarang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
10. Kedua orangtua tercinta, atas berkat do'a dan kasih sayang yang tulus ikhlas serta perjuangannya yang tanpa pamrih demi mewujudkan cita-cita anaknya.
11. Sahabat-sahabat MKPI Nonreg angkatan 2015 atas berbagai hal yang kalian berikan; ilmu, canda, tawa, saran, kritik serta motivasi sehingga penulis dapat berjuang hingga penyusunan tesis ini selesai.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna sebagaimana diharapkan. Untuk itu, kritik dan saran konstruktif dari semua pihak selalu penulis harapkan. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca umumnya.

Yogyakarta, 16 Mei 2017

Penyusun,



Rohmadi, S.Pd.I
NIM. 152041102

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PENGESAHAN.....	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	v
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiiiv
DAFTAR GAMBAR.....	xiiiv
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
D. Kajian Pustaka	7
E. Kerangka Teoritik	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
b. Implementasi MSDM dalam Pendidikan	16
c. Efektivitas dalam Manajemen.....	32
2. Kurikulum	34
a. Pengertian Kurikulum	34
b. Kurikulum Kuttab Al Fatih	38
3. Kompetensi Guru	43
a. Kompetensi Pedagogik.....	48
b. Kompetensi Kepribadian.....	51

c. Kompetensi Profesional	53
d. Kompetensi Sosial.....	55
F. Metode Penelitian	57
1. Jenis Penelitian	57
2. Sumber Data.....	58
3. Teknik Pengumpulan Data	59
4. Teknik Analisis Data.....	61
5. Pengecekan Keabsahan Data	63
G. Sistematika Pembahasan	66
BAB II	68
GAMBARAN UMUM KUTTAB AL FATIH SEMARANG	68
A. Profil Kuttat AL Fatih Semarang.....	68
B. Kuttat Al Fatih Semarang	68
C. Kuttat AL Fatih sebagai Lembaga Pendidikan Nonformal	71
D. Visi dan Misi Kuttat AL Fatih	72
E. Pendidik dan Tenaga Kependidikan	73
F. Sarana dan Prasarana.....	76
G. Keadaan Siswa.....	77
H. Sistem Pendidikan di Kuttat	78
1. Tujuan	79
2. Kurikulum	80
a. Kurikulum Iman	83
b. Kurikulum al-Quran	90
3. Pendekatan dan Metode.....	93
4. Evaluasi.....	95
BAB III.....	99
ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KUTTAB AL	
FATIH SEMARANG.....	99
A. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis	
Kurikulum Iman dan Al Quran di Kuttat Al Fatih Semarang	99

1. MSDM bebrbasis Kurikulum Iman dan Al Quran di Kuttab Al Fatih Semarang.....	99
2. Implementasi MSDM berbasis Kurikulum Iman dan Al Quran di Kuttab Al Fatih Semarang	104
B. Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap Kompetensi Guru di Kuttab Al Fatih Semarang	121
C. Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Peningkatkan Kompetensi Guru.....	130
D. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kurikulum Iman dan Al Quran di Kuttab Al Fatih Semarang.....	139
1. Faktor Pendukung	139
2. Faktor Penghambat.....	140
BAB IV	142
PENUTUP.....	142
A. Simpulan.....	142
B. Saran	144
DAFTAR PUSTAKA.....	146
LAMPIRAN.....	149

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kuttab Al Fatih, 73.
- Tabel 2.2 Sarana dan Prasarana Kuttab Al Faith Semarang, 76.
- Tabel 2.3 Data Siswa Kuttab Al faith Semarang, 78.
- Tabel 2.4 Materi Pelajaran Kuttab Al Fatih Semarang, 82.
- Tabel 2.5 Target Capaian Baca Tulis Kuttab Qonuni, 87.
- Tabel 2.6 Target Capaian Baca Tulis Kuttab Awwal, 87.
- Tabel 2.7 Target Capaian Berhitung Kuttab Qonuni, 88.
- Tabel 2.8 Target Capaian Berhitung Kuttab Awwal, 89.
- Tabel 2.9 Target Capaian Modul Tiap Level, 90.
- Tabel 2.10 Target Hafalan Standar Siswa Kuttab Al Fatih, 91.
- Tabel 2.11 Kegiatan Kitabah dan Standar Kompetensi tiap tingkatan, 92.
- Tabel 3.1 Jadwal *Upgrading* Guru, 117.
- Tabel 3.2 Pendidikan Guru Kuttab Al Fatih, 121.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Teknik Analisis Data, 62.

Gambar 1.2 Triangulasi Sumber, 64.

Gambar 1.3 Triangulasi Teknik, 65.

Gambar 2.1 Bagan Organisasi Kuttab Al Fatih Semarang, 75.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara, 149.

Lampiran 2 Foto Kegiatan, 153.

Lampiran 3 Catatan Lapangan, 155.

Lampiran 4 Rencana Kegiatan Kuttub, 176.

Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup, 178.

Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian, 180.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen 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. Tenaga pendidik atau kependidikan merupakan SDM pendidikan yang memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.¹

Di lembaga pendidikan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan diperlukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang professional diperlukan untuk menyiapkan guru yang professional sehingga peningkatan mutu pendidikan dapat terwujud. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh pendidik maupun tenaga kependidikan.

Perkembangan kebutuhan SDM yang berkualitas dari tahun ke tahun semakin meningkat. Perkembangan tersebut sejalan dengan tantangan dunia

¹ UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1.

kerja yang tidak hanya membutuhkan SDM yang cerdas dan terampil. SDM yang memiliki kompetensi unggul adalah SDM yang dibutuhkan saat ini. Sekolah harus mampu menyiapkan SDM yang professional yang mampu menjawab kebutuhan lembaga pendidikan dan masyarakat. Sejalan dengan kondisi tersebut, peningkatan SDM pendidikan harus dilakukan. Pendidikan di abad sekarang menuntut adanya manajemen pendidikan yang modern dan professional.

Pengembangan SDM merupakan pekerjaan penting yang membutuhkan proses yang relatif lama dalam waktu yang tidak sebentar. Mulyasa berpendapat jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, langkah strategis yang harus dilakukan adalah menata SDM baik dari segi intelektualitasnya, emosional, spiritual, kreatifitas, moral, maupun tanggungjawab. Pendidikan dianggap penting karena dengan pendidikan keberadaan ilmu pengetahuan mampu kita kuasai.² MSDM memiliki kapasitas dan potensi yang besar dalam upaya mewujudkan SDM yang professional. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan maupun kegagalan anggota sekolah.³ Kepala sekolah menjadi penentu arah MSDM, dan bertanggungjawab untuk memfasilitasi, maupun menyelenggarakan kegiatan untuk peningkatan kompetensi guru.

Kuttab Al-Fatih pertama kali berdiri pada tahun 2012. Salah satu cabangnya adalah Kutab Al Fatih Semarang yang berdiri pada tahun 2013 yang merupakan cabang ke-5 yang diprakarsai oleh Ikatan Cendikiawan

² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 3.

³ *Ibid*, hlm. vi.

Muslim Indonesia (ICMI) bekerja sama dengan Yayasan Sultan Trenggono (Semarang). Kutab Al Fatih berlokasi di Jalan Bulusan IV Tembalang, Semarang.⁴

Kuttab Al Fatih Semarang merupakan lembaga pendidikan dasar nonformal. Lembaga pendidikan anak-anak usia 5 – 12 tahun ini kurikulumnya menitikberatkan pada Iman dan Al-Qur'an. Kuttab harus menyiapkan guru profesional yang mampu mengajarkan materi yang telah dirancang. Kurikulum ini menuntut kemampuan khusus bagi guru yang mengajar di kuttab. Guru iman harus mampu mengajarkan materi umum yang bersumber dari Al Quran. Guru Al Quran bertugas untuk mengajarkan hafalan Al Quran kepada siswa.⁵

Guru yang mengajar di Kuttab Al Fatih ada 31 orang yang terdiri dari 9 guru (31 %) berijazah SMA/SMK, 2 guru (6 %) berijazah diploma 17 guru (54 %) berijazah S1 (7 guru/22 % dari kependidikan dan 10 guru sebesar 32 % dari non kependidikan), dan 3 guru (10 %) berijazah S2.⁶ Lulusan strata satu dari jurusan pendidikan tidak menjadi syarat diterimanya guru di Kuttab Al Fatih. Guru yang pendidikan terakhirnya SMA/SMK bisa menjadi guru di kuttab Al Fatih Semarang. Kuttab memiliki persyaratan/kualifikasi tersendiri bagi guru yang direkrutnya. Tingkat pendidikan S1 tidak bisa menjadi patokan bagi guru bahwa dirinya paham dengan pendidikan Kuttab Al Fatih. Lembaga

⁴ Wawancara dengan kepala kuttab, Ustad Syah Azis Perangin Angin, pada Hari Senin, 10 April 2017

⁵ Wawancara dengan Ustad Nur Khasan, Koordinator Kurikulum Iman pada Hari Senin, 17 April 2017.

⁶ Dokumen data guru Kuttab Al Fatih Semarang diambil dari bagian administrasi yang dikelola oleh Ustad Ahmad Yazid Ghufon, pada Hari Kamis, 13 April 2017.

ini tidak membedakan latar belakang pendidikan guru, semua guru memiliki kedudukan yang sama.

Data-data di atas menunjukkan bahwa kuttab memiliki input guru yang sangat beragam. Hanya ada 22 persen guru yang berlatar belakang dari pendidikan. Akibat yang akan muncul jika kondisi ini tidak ditangani dengan baik antara lain guru akan kesulitan saat berhadapan dengan administrasi keguruan dan juga kesulitan dalam proses KBM. Kondisi ini jika dibiarkan tentu akan menjadi permasalahan yang besar karena tidak hanya guru yang akan kesulitan beradaptasi namun siswa dan juga lembaga pendidikan akan turut menjadi imbasnya.

Perlu langkah-langkah konkrit dalam pemberdayaan guru sebagai elemen penting dalam pembelajaran, selain juga pengakuan terhadap pentingnya unsur guru sebagai SDM yang potensial untuk dikembangkan. Peranan guru sangat vital dan paling menentukan dalam pendidikan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Pemberdayaan guru harus dilakukan secara terus menerus agar kompetensi yang dimiliki sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Aspek MSDM dijadikan pendekatan dalam pembahasan dalam penelitian ini.

Agar lembaga pendidikan dasar Kuttab Al Fatih memiliki SDM yang sesuai dengan kebutuhannya dalam perspektif MSDM, Kuttab AL Fatih harus memperhatikan SDM yang akan dikembangkannya. Hal ini dapat dilakukan dengan menganalisis kebutuhan SDM sesuai dengan kurikulum yang diterapkan. Kurikulum Iman dan Al Quran menjadi unsur yang digunakan

dalam meningkatkan kompetensi SDM.

Kurikulum Iman dan Al Quran digunakan sebagai unsur dalam memberdayakan kompetensi guru. Hal ini penting untuk dilakukan agar tujuan pembelajaran di Kuttab Al Fatih dapat tercapai. Guru yang memiliki kompetensi yang baik tentu akan mempermudah lembaga Kuttab Al Fatih dalam mencapai visi dan misinya. Oleh karena itu penelitian MSDM berbasis kurikulum Iman dan Al Quran untuk peningkatan kompetensi guru di Kuttab AL Fatih penting untuk dilakukan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis Kurikulum Iman dan Al Quran di Kuttab Al Fatih Semarang?
2. Apa saja implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kompetensi guru di Kuttab Al Fatih Semarang?
3. Bagaimana efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam peningkatan kompetensi guru?
4. Apa saja faktor pendukung dan penghambat implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis Kurikulum Iman dan Al Quran di Kuttab Al Fatih Semarang?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

(MSDM) berbasis Kurikulum Iman dan Al Quran di Kuttab Al Fatih Semarang.

- b. Untuk mengetahui implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kompetensi guru di Kuttab Al Fatih Semarang.
- c. Untuk mengetahui efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kompetensi guru.
- d. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis Kurikulum Iman dan Al Quran di Kuttab Al Fatih Semarang.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara Teoretis, yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan ilmiah akademis atau menambah khasanah keilmuan pada aspek-aspek MSDM yang berdasarkan pada kurikulum iman dan Al Quran serta dampaknya bagi peningkatan kompetensi guru
- b. Secara Praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada semua pihak, baik pembaca secara umum maupun Kuttab Al Fatih Semarang khususnya dalam bidang implementasi manajemen pengembangan SDM, dan peningkatan kompetensi guru.

D. Kajian Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan kumpulan hasil penelitian yang relevan untuk melihat bahwa hasil penelitian ini belum ada yang membahas sebelumnya. Cara untuk memastikan hal tersebut, kita harus mengetahui *State of The Art (SOTA)* yang merupakan suatu kesimpulan yang diperoleh melalui penelusuran pada literatur dan informasi tentang bagaimana kecenderungan penelitian yang sedang marak dilakukan. Penulis atau peneliti harus mengetahui di mana posisi penelitian yang terbaru sekarang ini, kemanakah arah tujuan penelitian tersebut, dan mengetahui dimana posisi kita sehingga dapat mencari celah untuk melakukan penelitian.⁷

Berikut ini akan dipaparkan beberapa penelitian terdahulu untuk mengetahui perbedaannya dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelusuran ini dilakukan agar tidak terjadi pengulangan terhadap penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga penelitian yang dilakukan tidak mubadhir, efisien dan memberikan manfaat. Hal ini juga untuk memastikan bahwa penelitian yang penulis lakukan bukan plagiat atau menjiplak karya orang lain karena fokus penelitian yang dilakukan berbeda.

Pertama, tesis yang ditulis oleh Adi Putra (2014) yang berjudul *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta*. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Perumusan Perencanaan SDM di SD ini terlebih dahulu dilakukan

⁷ Imam Machali, *Menulis Karya Ilmiah* (Yogyakarta: Prodi MPI FITK UIN Sunan Kalijaga, 2016), hlm. 41.

dengan menganalisis kebutuhan. 2) Rekrutmen SDM dilakukan secara terbuka, dengan lima tahapan seleksi. 3) Pelatihan dan pengembangan dilakukan sesuai kebutuhan, yang dilakukan secara mandiri oleh sekolah maupun dengan mengirim utusan. Pola pengembangan MSDM dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SD ini melalui 5 tahap yaitu pengembangan SDM, pembinaan sikap disiplin, magang dua bulan, pembinaan satu tahun, mutu layanan kepada pelanggan, dan kegiatan afektif dan budaya sekolah.⁸

Kedua, tesis yang ditulis oleh Agus Moriyadi (2012) yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru DI MTA Al-Furqon Pampangan Palembang*. Dalam penelitian ini pengelolaan SDM dilakukan dengan mendahulukan tahapan proses, perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengorganisasian, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja dan pemberian kompensasi. Semua fungsi manajemen itu dilakukan dengan proses koordinasi antara atasan dan bawahan serta masyarakat. Implementasi MSDM dalam upaya peningkatan profesionalisme guru di MTs Al-Furqon belum berjalan secara efektif dan masih harus terus diperbaiki. Faktor pendukung berasal dari kepemimpinan Kepala Sekolah yang berwibawa, *stakeholder* dan masyarakat. Faktor penghambat antara lain karena letak geografis wilayah, personalia yang kurang kompeten, dan penyediaan sarana prasarana yang belum maksimal.⁹

⁸ Ade Saputra, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta", tesis, (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2014).

⁹ Agus Moriyadi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru DI MTA Al-Furqon Pampangan Palembang", tesis, (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2012).

Ketiga, tesis yang ditulis oleh Dewi Hajar (2005) yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik dan Tenaga Kependidikan) Dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus Di MAN Karanganom Klaten)*. Hasil penelitiannya yaitu MSDM yang baik mampu meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi SDM dalam organisasi, guru dan karyawan menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas pekerjaannya.¹⁰ Peneliti hanya menekankan pada penerapan manajemen yang baik dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan saja tanpa menyentuh masalah peningkatan mutu pendidikan.

Keempat, tesis yang disusun oleh Sri Lestari dengan judul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di SMP IT Abu Bakar melalui 4 tahap yaitu: perencanaan kegiatan, pengorganisasian, pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, serta pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas. Faktor pendukung dari pelaksanaan MSDM di sekolah ini adalah adanya tunjangan profesi guru, sarana dan prasarana sekolah yang memadai, serta pengawasan yang baik. Faktor penghambatnya

¹⁰ Dewi Hajar, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus Di MAN Karanganom Klaten)", tesis, (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2005).

adalah jadwal mengajar yang padat sehingga guru tidak maksimal mengikuti kegiatan pengembangan.¹¹

Kelima, tesis yang ditulis oleh Enceng Fu'ad Syukron (2012) yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo*. Hasil penelitian ini berisi tentang implementasi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MAN Maguwoharjo, efektifitas pengembangan sumber daya pendidik di MAN Maguwoharjo, kendala-kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya pendidik. Pengembangan yang dilakukan antara lain dengan perencanaan program pengembangan profesi pendidik, pelaksanaan pengembangan bagi pendidik serta efektivitas pengembangan sumber daya pendidik.¹²

Keenam, tesis karya Ngadino (2005) dengan judul *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMAN Patikraja Banyumas Jawa Tengah*. Ngadino dalam tesisnya mengungkapkan bahwa pelaksanaan MSDM di SMAN Patikraja Banyumas sebagai kegiatan untuk merealisasikan perencanaan dan strategi pengelolaan SDM. Sebagai sekolah negeri, realisasi MSDM di SMAN Patikraja ditunjukkan dengan berbagai kegiatan diantaranya adalah perencanaan, penempatan, penugasan, pengangkatan, dan penjenjangan pegawai, serta pembinaan pegawai khususnya PNS. Pengelolaan dan pengawasan MSDM sangat terbantu dengan adanya pengawas eksternal.

¹¹ Sri Lestari, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Ali.", tesis, (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2015).

¹² Enceng Fu'ad Syukron, "Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo.", tesis, (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2012).

Maupun penyelenggara pendidikan seperti Depdiknas, Dinas pendidikan daerah dan kabupaten.¹³

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas tampak belum ada kajian yang secara khusus mengupas tentang implementasi MSDM yang berdasarkan kurikulum serta implikasinya bagi peningkatan kompetensi guru. Terdapat perbedaan mendasar dengan penelitian yang akan digunakan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya dimana dalam penelitian ini peneliti akan mengkaji implementasi MSDM yang berdasarkan kurikulum yang digunakan serta pengaruhnya untuk peningkatan kompetensi guru mata pelajaran iman dan Al Quran di Kuttab AL Fatih.

E. Kerangka Teoritik

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata manajemen saat ini sudah tidak asing lagi di masyarakat Indonesia, manajemen menjadi satu hal yang sangat penting mempengaruhi dan bahkan merasuki seluruh lini kehidupan manusia layaknya darah dan raga.¹⁴ Secara semantis kata manajemen berasal dari kata kerja yaitu *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan dan memimpin.¹⁵

¹³ Ngadino, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMAN Patikraja Banyumas Jawa Tengah." tesis, (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2005).

¹⁴ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Sukses Offset, 2009), hlm.7.

¹⁵ Imam Machali and Ara Hidayat, *The Hand Book of Education Management* (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), hlm. 1.

Banyak ahli yang telah berusaha memberikan definisi tentang manajemen, beberapa definisi yang penulis temukan adalah sebagai berikut:

- 1) James A.F. Stoner mengemukakan bahwa *management is the process of planning, organizing, leading, and controlling the effort of organizing members and of using all others organizational resources to achieve stated organizational goals.*¹⁶
- 2) Harold Koontz dan Cyril O'Donnel menyatakan bahwa manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian.¹⁷
- 3) Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan produktif dalam mencapai suatu tujuan.¹⁸
- 4) Manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu.¹⁹
- 5) Pada dasarnya, manajemen adalah pusat kekuatan berfikir (*think* *thank*) yang berfungsi sebagai penggerak, alat yang aktif dan

¹⁶ Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 4.

¹⁷ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 2-3.

¹⁸ H Sofwan Manaf, *Pola Manajemen Penyelenggaraan Pondok Pesantren* (Jakarta: Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Depag RI, 2001), hlm. 1.

¹⁹ Muhaimin, dkk., *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 4.

efektif untuk mengatur unsur-unsur pembentuk system sehingga terorganisaikan dan bekerja secara efektif dan efisien untuk tujuan yang diharapkan.²⁰

- 6) Manajemen dapat diartikan sebagai alat atau cara, tenaga atau daya kekuatan, sistem, proses, fungsi, tugas, aktifitas atau usaha, yang semuanya merupakan suatu usaha untuk me-manage (mengatur) organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif, efisien, dan produktif.²¹

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah kekuatan utama dalam organisasi yang mengkoordinasikan berbagai kegiatan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai bagian dari manajemen, berkembang menjadi suatu bidang ilmu tersendiri yang memiliki kekhususan dalam mengatur unsur manusia (*man power management*). Sebagai kajian dari ilmu manajemen MSDM juga dapat dibahas melalui pendekatan teori-teori manajemen sebagai dasarnya. MSDM sebagai ilmu manajemen memiliki arti sebagai berikut:

- 1) MSDM merupakan aktifitas untuk menggerakkan dan menyerasikan SDM dan sumber daya lainnya dalam rangka

²⁰ Didin Kurniadin and Imam Machali, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2016), hlm. 17.

²¹ Imam Machali and Ara Hidayat, *The Hand Book of Education Management* (Jakarta: Prenada Mesia Group, 2016), hlm. 6.

melakukan tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²²

- 2) Fokus kajian MSDM adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsi, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.²³
- 3) Malayu Hasibuan, menjelaskan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan institusi, karyawan, dan masyarakat.
- 4) MSDM merupakan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain MSDM merupakan pengelolaan individu-individu tersebut.²⁴
- 5) MSDM adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Berkaitan dengan SDM di bidang pendidikan, yang dimaksud dengan SDM adalah seluruh proses yang berkaitan dengan proses memperoleh dan menggunakan tenaga kerja di

²² Ambar Teguh Sulistiyarini and Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 10.

²³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT bumi Aksara, 2014), hlm. 12.

²⁴ Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 5.

lingkungan sekolah dengan efisien, untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.²⁵

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dipahami bahwa MSDM merupakan faktor yang sangat menentukan bagi kinerja organisasi, ketepatan dalam memanfaatkan dan mengembangkan SDM serta mengintegrasikannya dalam satu gerak dan arah organisasi akan menjadi hal penting dan kekuatan utama bagi peningkatan kapabilitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah lembaga pendidikan. SDM merupakan kunci dari pengembangan lembaga pendidikan yang menggerakkan dan menjalankan lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan lembaga tersebut. Guru merupakan salah satu SDM dalam lembaga pendidikan yang menjadi ujung tombak perubahan sikap siswa, eksekutor yang terjun langsung di lapangan. Oleh sebab itu lembaga pendidikan harus memiliki guru yang handal yang memiliki kompetensi unggul.

Salah satu tugas dan wewenang kepala sekolah adalah memberdayakan guru sehingga kemampuan guru dapat berkembang. Kepala sekolah perlu membuat sistem untuk memberdayakan sumber daya yang ada untuk mencapai visi dan misi lembaga pendidikan.

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), hlm. 215.

b. Implementasi MSDM dalam Pendidikan

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan langkah awal dalam proses implementasi MSDM. Perencanaan adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, pengontrolan, yang menjamin lembaga mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat secara ekonomis dan lebih bermanfaat. Penyusunan kebutuhan tenaga dilakukan untuk menjawab kebutuhan pegawai yang diperlukan dan mengetahui tentang jumlah tenaga dan kualifikasi yang diperlukan pada setiap unit organisasi baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.²⁶

Perencanaan adalah aktifitas pengambilan keputusan tentang sasaran apa yang akan dicapai, tindakan apa yang akan diambil dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran tersebut dan siapa yang akan melaksanakan tugas tersebut. Perencanaan yang baik harus memenuhi persyaratan-persyaratan dan langkah-langkah perencanaan dengan baik sehingga akan memberikan manfaat. Dalam dunia pendidikan perencanaan merupakan pedoman yang harus dibuat dan dilaksanakan sehingga usaha mencapai tujuan lembaga itu dapat efektif dan efisien.²⁷

²⁶ Ibid, hlm. 21.

²⁷ Machali and Hidayat, *The Hand Book of Education Management*, hlm. 29.

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktifitas manajerial pada setiap organisasi. Karena itu, perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja suatu organisasi lain dalam pelaksanaan perencanaan untuk mencapai tujuan. Perencanaan SDM merupakan proses penentuan kebutuhan pegawai pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga kerja yang ada.²⁸

Berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan aktifitas langkah awal kegiatan manajemen dalam setiap organisasi, karena melalui perencanaan dapat ditetapkan hal-hal yang akan dilakukan, kapan melakukannya, bagaimana melakukannya, dan siapa yang akan melakukan kegiatan tersebut. Sebelum sampai pada langkah-langkah ini diperlukan data dan informasi yang cukup serta analisis untuk menetapkan rencana yang konkrit sesuai kebutuhan organisasi.

Perencanaan yang dibuat akan dapat mengakomodir berbagai kegiatan, mengarahkan para pemimpin dan anggota organisasi kepada tujuan yang akan dicapai. Bila pemimpin dan anggotanya mengetahui kemana arah tujuan organisasi dan bagaimana cara meraihnya, maka diharapkan timbul sikap saling berkoordinasi dan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan.

²⁸ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2007), hlm 22.

2) Rekrutmen

Rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik untuk mengisi posisi yang kosong. Perekrutan ini merupakan usaha mengatur tenaga pendidik dan kependidikan agar seimbang sesuai tuntutan pelaksanaan tugas kependidikan melalui penyeleksian yang dilakukan.²⁹ Penetapan atas calon-calon pegawai yang diterima dapat diputuskan oleh atasan langsung atau oleh bagian personalia/kepegawaian. Keputusan ini merupakan akhir dari kegiatan penyelenggaraan seleksi.³⁰

Guru yang berkompeten merupakan sumber daya yang paling penting dalam lembaga pendidikan. Guru yang berkompeten dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Proses yang efektif ini bisa terlaksana jika calon guru mendapatkan informasi yang akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi guru yang diperlukan.³¹

Proses rekrutmen mencakup kegiatan analisis jabatan yang menghasilkan gambaran jabatan dan syarat jabatan yang harus dipenuhi. Deskripsi pekerjaan menjelaskan rincian, tugas dan tanggungjawab suatu posisi/jabatan yang harus dilakukan pegawai.

²⁹ Yeti Heryati and Mumuh Muhsin, *Sumber Daya Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 67.

³⁰ Ibid, hlm. 67.

³¹ Sulistiyarini and Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 168.

Persyaratan pekerjaan menjelaskan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh calon pelamar untuk memangku suatu jabatan. Proses rekrutmen sangat penting karena kualitas SDM tergantung pada kualitas rekrutmennya.³²

Rekrutmen dapat dilakukan dari dalam perusahaan yaitu dengan memberikan kesempatan kepada karyawan yang sudah ada dalam lembaga. Rekrutmen dari luar lembaga dilakukan karena tenaga yang ada didalam lembaga tidak mampu mengisi jabatan yang kosong, rekrutmen ini dapat dilakukan dengan melamar langsung (*walks ins*), rekomendasi dari karyawan yang sudah bekerja, iklan, lembaga pendidikan, organisasi atau serikat kerja.³³

Diadakannya rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga lembaga akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi lembaga. Mengingat fungsinya yang sangat besar maka sebuah proses rekrutmen harus mampu memanggil calon tenaga kerja untuk berbondong-bondong mengajukan lamaran.³⁴

Pada prinsipnya rekrutmen adalah proses mencari dan menemukan serta menarik para pelamar yang dilakukan oleh lembaga untuk mendapatkan pegawai pada lembaga tersebut.

³² I KomangArdana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 57.

³³ Ibid , hlm. 59.

³⁴ Sulistiyarini and Rosidah, *Manjamen Sumber Daya Manusia*, hlm 169.

Rekrutmen juga didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang telah diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

3) Seleksi

Proses selanjutnya adalah seleksi rekrutmen pegawai, maka suatu lembaga akan melakukan seleksi yang dilanjutkan dengan orientasi dan penempatan pegawai. Seleksi yang dilakukan biasanya melalui proses tes yang telah ditetapkan. Seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu lembaga setelah menjalani serangkaian tes maupun wawancara.³⁵

Langkah pertama seleksi pada umumnya adalah seleksi berkas, atau pemenuhan persyaratan administratif. Semua pelamar akan dilihat kelengkapan berkas yang menjadi persyaratan lamaran. Pelamar yang memenuhi kelengkapan persyaratan ini selanjutnya mengikuti tes berikutnya.³⁶

Proses seleksi yang baik harus mempertimbangkan beberapa kriteria dasar yaitu: seleksi berpedoman pada analisis jabatan, seleksi harus efektif dan efisien, seleksi berpedoman pada

³⁵ Ibid, hlm. 189.

³⁶ Ibid, hlm. 189.

perencanaan SDM, memperhatikan aturan yang ada, dilaksanakan secara objektif dan jujur. Dalam proses seleksi profesionalitas panitia mutlak diperlukan sehingga tidak mudah disuap, untuk meluluskan calon tenaga kerja. Apabila terdapat indikasi panitia penyeleksi yang tidak jujur maka pimpinan harus segera bertindak untuk memutasikan, bahkan mendemosikan yang bersangkutan ke pekerjaan lain.³⁷

Seleksi adalah kegiatan dalam MSDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Saat proses seleksi berlangsung telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam sebuah lembaga. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar yang akan diterima. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

4) Orientasi dan penempatan

Setelah SDM lulus dalam seleksi maka langkah selanjutnya adalah mengangkat mereka sebagai calon karyawan atau calon pegawai, untuk melaksanakan tugas sesuai dengan informasi. Saat melaksanakan tugas ini sebenarnya calon karyawan memasuki suatu keadaan baru yang selama ini belum pernah dialaminya.

³⁷ I Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 71.

Keadaan ini adalah awal mulai bekerja dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Pola pengangkatan SDM dapat dilakukan sebelum mereka mengikuti pelatihan pratugas, atau mengikuti pelatihan dulu baru kemudian pengangkatan sebagai pegawai.³⁸

Setelah melakukan seleksi dan pengangkatan pegawai maka selanjutnya adalah penempatan pegawai. Penempatan SDM adalah proses suatu lembaga untuk menentukan lokasi dan posisi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Penempatan SDM merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi yang dilakukan secara terus menerus dengan wewenang dan tanggungjawab yang terus melekat. Proses penempatan SDM tidak terbatas pada SDM yang baru lolos seleksi, tetapi juga termasuk penempatan SDM yang lama dan akan menempati posisi yang baru, karena rotasi jabatan, mutasi dan promosi.³⁹

Pimpinan menempatkan seorang pegawai atau calon pegawainya dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur

³⁸ Ibid, hlm. 81.

³⁹ Ibid, hlm. 82.

pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian calon pegawai. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat akan dapat meningkatkan produktifitas lembaga.

5) Penilaian

Penilaian tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik performa guru dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan seberapa besar potensinya untuk berkembang. Performa ini mencakup prestasi kerja, cara kerja dan pribadi, sedangkan potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan kemampuan mengembangkan karir.

Penilaian guru tidak hanya dimaksudkan untuk kenaikan dalam jabatan atau promosi, perpindahan jabatan atau mutasi, turunan jabatan atau demosi, tetapi juga berguna perbaikan prestasi kerja, penyesuaian gaji/tunjangan/insentif penyelenggara pendidikan dan latihan, pengembangan karir, pengembangan perolehan kesempatan kerja secara adil dalam rangka menghadapi tantangan eksternal keorganisasian.⁴⁰

Penilaian yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan

⁴⁰ Ibid, hlm. 68.

yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Penilaian merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja pegawai yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

6) Pembinaan dan Pengembangan

Pegawai yang sudah ada di lembaga pendidikan atau sekolah harus dilakukan pembinaan dan pengembangan. Pembinaan pegawai berupa pencapaian standar minimal, yang diarahkan pada pekerjaan yang sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Pengembangan pegawai diarahkan pada pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya pemimpin untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan yang lebih tinggi. Pemimpin harus berupaya memiliki pegawai yang profesional dan potensial dari segi pendidikan, pengalaman, keterampilan, maupun kesadaran yang tinggi akan pekerjaannya.⁴¹

Pengembangan tenaga pendidik merupakan usaha mendayagunakan, memajukan, dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga pendidik. Tujuan kegiatan pengembangan ini

⁴¹ Aminatul Zahroh, *Total Quality Management* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2014), hlm. 119.

adalah meningkatkan kemampuan setiap tenaga pendidik yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berfikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.⁴²

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan lembaga. Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara guru dalam lembaga pendidikan dan sekaligus meningkatkan keahlian para guru untuk kemudian meningkatkan kompetensinya.⁴³

Pegawai yang profesional tentu memiliki keahlian yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, mengetahui pekerjaannya, menyadari kewajibannya. Terampil melaksanakan pekerjaan tersebut, dan mampu menyelesaikan kesulitan yang terkait dengan pekerjaan yang dihadapi. Keberadaan pegawai yang profesional menjadi harapan semua pimpinan lembaga pendidikan atau sekolah.⁴⁴

Pelatihan dan pengembangan karyawan harus dianggap sebagai investasi organisasi, yakni suatu kegiatan yang akan memberikan manfaat pada masa yang akan datang. Program pelatihan dan pengembangan diberikan bukan hanya

⁴² Ibid, 67.

⁴³ Sulistiyarini and Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 219.

⁴⁴ Zahroh, *Total Quality Management*, hlm. 120.

kepada para tenaga baru, akan tetapi diberikan pula kepada tenaga yang lama, agar kemampuan yang dimilikinya tetap segar sejalan kebutuhan dan realisasi dengan perubahan lingkungan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan secara formal seperti dalam pelatihan kelas, kursus, atau upaya perubahan terencana organisasi, atau bisa bersifat informal dalam pembinaan karyawan dengan manajer.

7) Promosi dan Mutasi

Promosi (kenaikan pangkat) merupakan perubahan kedudukan yang bersifat vertikal sehingga berimplikasi pada wewenang, tanggungjawab, dan penghasilan. Sementara itu, mutasi adalah pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lainnya. Pemindahan ini bersifat horizontal sehingga tidak berimplikasi pada penghasilan.⁴⁵

Promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggungjawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan sebelumnya. Promosi dilakukan untuk menaikkan tenaga kerja pada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Kenaikan tersebut tidak terbatas pada kedudukan manajerial saja, tetapi juga menyangkut setiap penugasan kepada pekerjaan yang lebih berat.

⁴⁵ Ibid, hlm. 120.

Promosi biasanya diiringi dengan kenaikan kompensasi bagi pegawai yang bersangkutan.⁴⁶

Seorang pegawai harus memenuhi persyaratan yang berhubungan dengan karier dan senioritas. Persyaratan karier berkaitan dengan prestasi pegawai dibidangnya yang menunjukkan kelebihan dibandingkan dengan pegawai yang lain. Senioritas mencakup lamanya bekerja juga kemampuan atau kompetensi yang menjadi bidangnya.⁴⁷

Mutasi merupakan pemindahan pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Mutasi tidak selamanya berarti pemindahan. Kegiatan dalam mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggungjawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya, sedangkan pemindahan hanya terbatas pada pengalihan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain. Mutasi bertujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja maksimal kepada perusahaan.⁴⁸

Proses mutasi tenaga kerja dari status awal ke status yang lain dapat terjadi karena keinginan tenaga kerja yang bersangkutan ataupun karena keinginan pimpinan. Mutasi dilakukan dalam rangka pembinaan dan pengembangan pegawai yang menjadi tanggungjawab pemimpin. Pimpinan melakukan mutasi untuk

⁴⁶ Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 106.

⁴⁷ Ibid, hlm. 120.

⁴⁸ Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 111.

menghilangkan rasa jenuh tenaga kerja yang setiap melaksanakan tugas dan pekerjaan hanya itu-itu saja. Pengalihan kondisi kerja juga bisa terjadi karena pegawai kurang mampu dalam melaksanakan beban tugas dan pekerjaan-pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya.⁴⁹

Mutasi merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi karyawan. Didalam mutasi terdapat: macam, landasan pelaksanaan mutasi, cara mutasi dan sebab-sebab pelaksanaan mutasi. Tujuan dari mutasi diantaranya: untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan, untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan, untuk menghilangkan rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaannya serta, untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

8) Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dapat berwujud uang dan diberikan secara berkesinambungan. Imbalan yang berwujud uang itu merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh lembaga atau sekolah kepada para pegawainya. Imbalan ini bersifat tetap. Pemberian kompensasi bisa berupa gaji, tunjangan, fasilitas perumahan, insentif, kendaraan, dan lain-lain.⁵⁰

Kompensasi merujuk pada semua bentuk upah/imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Secara umum, kompensasi ini

⁴⁹ Ibid, hlm. 111.

⁵⁰ Ibid, hlm. 121.

memiliki dua komponen, yaitu kompensasi langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kompensasi tidak langsung berupa asuransi kesehatan, fasilitas untuk rekreasi, dan sebagainya.⁵¹

Tujuan kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan pelayanan yang memuaskan. Program kompensasi harus ditetapkan berdasarkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai.⁵²

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

⁵¹ Ibid, 69.

⁵² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 122.

9) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan operatif terakhir MSDM. Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang pegawai dengan suatu lembaga, hal ini merupakan berakhirnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan.⁵³ Pemberhentian tenaga pendidik merupakan proses membuat seseorang tenaga pendidik tidak dapat lagi melaksanakan tugas pekerjaan atau fungsi jabatannya, baik untuk sementara waktu maupun untuk selamanya.⁵⁴

Ada batas waktu bagi tertentu pegawai sehingga suatu ketika harus diberhentikan. Bagi Pegawai Negeri Sipil pemberhentian ini bisa terjadi karena permintaan sendiri, sudah mencapai batas pensiun, ada penyederhanaan organisasi, melakukan pelanggaran, melakukan tindak pidana penyelewengan, meninggalkan tugas, meninggal dunia, melanggar sumpah pegawai dan lain-lain.⁵⁵

Adapun bagi pegawai swasta, alasan pemberhentian lebih bervariasi. Bahkan, tidak jarang sesungguhnya karena alasan politis seorang pegawai bisa diberhentikan karena alasan pribadi, seperti terjadi hubungan yang tidak harmonis antara pegawai dengan pimpinan atau bisa karena alasan ekonomi.⁵⁶

⁵³ Ibid, hlm. 209.

⁵⁴ Ibid, hlm. 69.

⁵⁵ Zahroh, *Total Quality Management*, hlm. 120.

⁵⁶ Zahroh, *Total Quality Management*, hlm. 121.

Pemberhentian berdasarkan keinginan perusahaan karena pegawai itu menurut perusahaan tidak akan memberikan keuntungan lagi. Misalnya, karyawan kurang cakap, usia lanjut, dan melakukan tindakan yang merugikan. Pemberhentian atas keinginan karyawan terjadi karena karyawan kurang puas mendapatkan kepuasan kerja di lembaga tersebut. Misalnya, balas jasanya rendah, perlakuan kurang baik, dan suasana lingkungan kurang baik.⁵⁷

Pemutusan hubungan kerja merupakan bagian terakhir MSDM yang dapat didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan lembaga yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka. Pemberhentian juga dapat diartikan sebagai pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan lembaga. Setelah pegawai diberhentikan berarti pegawai tersebut sudah tidak ada ikatan lagi dengan perusahaan. Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan lembaga, ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan, adanya keinginan personal dari pegawai, dan ada juga karena keinginan lembaga.

⁵⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 209.

c. Efektivitas dalam Manajemen

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia efektif berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruh, kesannya), manjur atau mujarab, dapat membawa hasil.⁵⁸ Efektifitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya efek atau hasil yang dikehendaki. Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika pekerjaan tersebut mencapai hasil atau tujuan yang telah ditentukan.⁵⁹ Komaruddin dalam bukunya Ensiklopedia Manajemen menyatakan “efektivitas adalah keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan (atau kegagalan) kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu.”⁶⁰

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektifitas menunjukan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektifitasnya.⁶¹

Berangkat dari pernyataan itu, maka efektifitas juga merupakan “*hasil guna*” dari sumber daya yang digunakan. Efektivitas sangat erat kaitannya dengan efisiensi. Efisiensi merupakan “*daya guna*” dari apa yang dimiliki oleh organisasi untuk menunjang pencapaian tujuan dari

⁵⁸ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm. 219.

⁵⁹ Hidayat and Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, hlm. 296.

⁶⁰ Komaruddin, *Ensiklopedia Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 269.

⁶¹ Siagian, *Dasar-dasar Manajemen*. (Jakarta: Gunung Agung, 2001), hlm. 24.

sebuah organisasi itu. Tinggi rendahnya daya guna dari suatu sumber daya yang dimiliki sebuah organisasi akan mempengaruhi produk baik itu barang maupun jasa yang menjadi *output* dari organisasi itu yang tidak terlepas dari tujuan awal organisasi itu sendiri. Macam-macam efisiensi dan efektifitas adalah sebagai berikut:⁶²

1) *Efisiensi Internal*

Efisiensi ini menunjukkan efektifitas organisasi dalam menggunakan berbagai macam sumber daya yang dimilikinya.

2) *Efisiensi Eksternal*

Menggambarkan kemampuan organisasi dalam mendapatkan segala jenis sumber daya yang diperlukannya.

3) *Efektifitas Internal*

Menunjukkan besarnya perolehan pekerja yang bekerja dalam suatu organisasi. Biasanya yang menjadi ukuran adalah motivasi untuk para karyawan dan hubungan antar personal.

4) *Efektifitas Eksternal*

Menggambarkan kemampuan organisasi untuk memberikan rasa puas kepada setiap elemen. Efektifitas eksternal menyangkut hubungan antar organisasi dengan keseluruhan elemen dari lingkungannya. Organisasi harus terus membina hubungan baik terhadap lingkungan dengan menciptakan rasa puas, aman dan sebagainya terhadap lingkungannya.

⁶² *Ibid*, hlm. 38.

Keberhasilan dari sebuah organisasi dalam mencapai tujuan adalah ukuran untuk melihat efektif tidaknya atau efisien tidaknya organisasi itu. Pendekatan pencapaian tujuan berasumsi bahwa organisasi adalah kesatuan yang dibuat dengan sengaja, rasional dan mencari tujuan yang memiliki tujuan-tujuan akhir, tujuan yang teridentifikasi dan ditetapkan dengan baik, relatif sedikit agar mudah dikelola, harus ada kesepakatan umum antar anggota organisasi.⁶³

Efektivitas dan efisiensi dapat diukur dengan melihat seberapa besar tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Efektivitas pengembangan SDM berarti bagaimana pengembangan SDM tersebut berhasil memberikan hasil yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan atau sudah mampu mewujudkan tujuan organisasi dalam aspek yang dikerjakan tersebut.

2. Kurikulum

a. Pengertian Kurikulum

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 pasal 1 ayat 16 menyebutkan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.⁶⁴

⁶³ *Ibid*, hlm. 55.

⁶⁴ PP Nomor 13 Tahun 2015, Tentang Perubahan Kedua atas PP Nomor 19 tahun 2005 tentang SNP

Istilah kurikulum memiliki beberapa penafsiran yang dirumuskan oleh para pakar-pakar dunia pendidikan terutama dalam pengembangan kurikulum sejak dahulu hingga sekarang. Secara bahasa kurikulum berasal dari bahasa latin, yakni “*curriculae*” yang berarti jarak yang harus ditempuh oleh seorang pelari. Pada waktu itu kurikulum dianggap sebagai jangka waktu yang harus ditempuh dalam suatu aktifitas pendidikan untuk mendapatkan ijazah.⁶⁵ Romine merumuskan bahwa: “*curriculum is interpreted to mean all of the organized courses activities, and experiences which pipil have under direction of the school, whatever in the classroom or not*”.⁶⁶

Dalam kamus Webster dituliskan bahwa kurikulum diartikan sejumlah mata pelajaran di sekolah atau mata kuliah di perguruan tinggi yang harus di tempatkan untuk mencapai suatu ijasah.⁶⁷ Harold B. Albery memandang kurikulum sebagai semua kegiatan yang diberikan kepada siswa di bawah tanggungjawab sekolah.⁶⁸

Jack C. Richards menggambarkan kurikulum dengan statement sebagai berikut “*overall plan or design for a course and hoe the content for a course is transformed into a blueprint for teaching and learning ehich enables the desired learning outcomes to be achived*”.

⁶⁵ Susilo Joko, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hlm. 77.

⁶⁶ Hamalik Oemar, *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm.4.

⁶⁷ Kumandar, *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi*, (Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 122.

⁶⁸ Asep Herry Hernawan, *Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2008), hlm. 13.

Kurikulum adalah keseluruhan rencana atau desain suatu rangkaian mata pelajaran termasuk bagaimana materi dari rangkaian mata pelajaran tersebut dapat di terjemahkan dan diejawantahkan menjadi tindak nyata pengajaran dan pembelajaran yang terstruktur sehingga memungkinkan hasil pengajaran yang dikehendaki tercapai dengan maksimal.⁶⁹

Kurikulum setidaknya memiliki komponen-komponen pembentuk kurikulum. Nasution menyatakan sebagaimana yang dia kutip dari Ralph W. Tyler, bahwa setidaknya ada empat komponen yang dimiliki kurikulum, yaitu 1) tujuan, 2) bahan ajar, 3) proses belajar (implementasi), 4) evaluasi. Keempat komponen tersebut saling bertalian erat dengan masing-masing komponen lainnya, jadi tujuan bertalian erat dengan bahan ajar, proses belajar dan evaluasi. Begitu pula dengan komponen lainnya memiliki kaitan yang erat dengan komponen-komponen lainnya.

Kurikulum secara garis besar dapat diartikan dengan seperangkat materi pendidikan dan pengajaran yang diberikan kepada siswa sesuai dengan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Kurikulum terdiri dari empat aspek yaitu tujuan pendidikan, materi yang akan diberikan, metode mengajarkannya serta penilaian yang dilakukan. Jika dikaitkan dengan falsafah ajaran Islam maka kurikulum tersebut

⁶⁹ C. Richards Jack, *Curriculum Approaches in Language Teaching* (Sydney: RELC Journal, 2013), hlm. 9.

harus menyatu dengan ajaran Islam yang bersumber dari Al Quran dan As Sunah.⁷⁰

Beberapa pengertian tentang kurikulum di atas pada dasarnya mengacu pada dua hal pokok. Pertama, para ahli sepakat bahwasannya kurikulum adalah rencana yang terprogram dengan jelas yang biasanya termanifestasikan dalam implementasi pendidikan, baik berupa rencana teknis yang dapat diprediksi maupun rencana nonteknis yang tidak terprediksi dan yang kedua adalah pengalaman peserta didik sebagai subjek belajar.

Beberapa definisi yang telah diungkapkan para ahli tersebut ternyata memiliki pengertian yang bermacam-macam sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing. Selain itu, waktu juga ikut mempengaruhi pengertian kurikulum. Semakin berkembangnya ilmu pendidikan dari masa ke masa maka tafsiran istilah kurikulum pun ikut berkembang.

Dengan demikian, kurikulum dapat didefinisikan sebagai sebuah rencana pembelajaran mengenai tujuan, isi, proses serta evaluasi yang dirancang untuk menjadi pedoman atau acuan dalam suatu sistem pendidikan tertentu. Definisi kurikulum akan terus berkembang dengan berbagai perkembangan dunia pendidikan yang ada untuk memenuhi kebutuhan tujuan pendidikan yang sebenarnya.

⁷⁰ Jalaluddin and Umar Said, *Filsafat Pendidikan Konsep Dan Perkembangan Pemikirannya* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 37.

b. Kurikulum Kuttab Al Fatih

Kuttab Al Fatih merupakan sebuah lembaga pendidikan nonformal yang memiliki kurikulum sendiri. Fungsi kurikulum tersebut sebagai alat untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Kurikulum memiliki komponen-komponen yang merupakan satu sistem yang utuh. Setiap komponen tersebut saling berkaitan dan tidak bisa dipisahkan satu sama lainnya, sebab kalau satu komponen saja tidak ada atau tidak berjalan sebagaimana mestinya maka tujuan pendidikan yang diselenggarakan tidak akan tercapai. Komponen kurikulum di Kuttab Al Fatih terdiri dari tujuan, isi, proses, dan evaluasi.

1) Tujuan

Lulusan dari kuttab Al-Fatih Semarang diharapkan nantinya mampu terjun ke masyarakat meskipun secara usia masih tergolong sangat muda. Gagasan ini terinspirasi dari kemandirian dan kesuksesan para salaf. Kuttab adalah konsep Islam yang mempunyai sejarah panjang melahirkan orang-orang besar. Sejarah mengukir kuttab telah melahirkan karya-karya ilmiah yang abadi hingga saat ini.⁷¹

⁷¹ Budi Ashari and Ilham Sembodo, *Modul Kuttab I* (Depok: Al Fatih Pilar Peradaban, 2012), hlm. 11.

Adapun target profil lulusan Kuttab Al-Fatih untuk menghasilkan generasi yang berkualitas dikelompokkan kepada 3 macam generasi. Generasi yang dimaksud adalah:⁷²

- a) Generasi Konseptor, memiliki pribadi imani yang melahirkan konsep berbasis iman dengan rujukan utama al-Quran.
- b) Generasi Eksekutor, memiliki pribadi imani yang menjadi pelaku di lapangan peradaban dengan keterampilan dan kreatifitas berbasis iman dengan rujukan utama Al Quran
- c) Generasi pemimpin yang memadukan keduanya, memiliki pribadi imani yang mengatur kualitas dan karya peradaban berbasis iman dengan rujukan utama Al Quran.

2) Isi

Isi utama komponen kurikulum pendidikan di Kuttab Al-Fatih Semarang didukung oleh kitab Al-Quran. Materi pelajaran lain seperti IPA, IPS, bahasa, dan matematika merupakan materi tambahan/murafaqot yang diberikan kepada siswa. Murafaqot tersebut dipelajari untuk menguatkan materi utama yang ada pada Al Quran, diharapkan dengan mempelajari materi tersebut maka akan menambah keyakinan/keimanan siswa. Adapun muatan materi yang diajarkan antara lain ilmu Al-Quran dan Tahfidzul Quran, Ilmu Hadits, Bahasa Peradaban, Tematik Pembelajaran,

⁷² Ibid, hlm. 25.

Fiqih, Calistung, Murofaqot dan Ketrampilan. Materi Pelajaran di Kuttab Al Fatih dapat dilihat melalui tabel berikut:

- a) Muatan Khusus terdiri dari Iman (pemahaman dan sikap) dan Al Quran (adab, tahfidz, kitabah, qira'ah).
- b) Murofaqot terdiri dari matematika, Bahasa Indonesia, IPA, IPS.
- c) Muatan Penunjang terdiri dari keterampilan fisik, keterampilan hidup, dan bahasa peradaban/Bahasa Arab.

3) Proses

Pembelajaran antara kelas Iman dan Al-Quran tidak sama. Kelas iman menggunakan kelas yang tetap dengan model tematik. Tema diambil dari modul alam, manusia, tadabur, dan siroh kronologi yang diambil dari juz 30. Sedangkan kelas Al Quran berdasarkan tingkat hafalan siswa sehingga menerapkan *moving class*.

Pembelajaran di kelas Iman maupun kelas Al Quran tidak jauh berbeda dengan pembelajaran pada lembaga pendidikan umum. Metode yang digunakan antara lain dengan ceramah, tanya jawab, kisah, praktik dan lain-lain. Siswa saat kegiatan belajar mengajar sangat ditekankan untuk menjaga adab sebelum pelajaran dimulai, kelas harus sudah tenang dan siswa sudah siap dengan posisi yang tenang dan tertib untuk menerima ilmu. Guru selalu mengingatkan siswa untuk menjaga adab ketika belajar, siswa yang melanggar aturan akan diberikan hukuman, seperti disuruh berdiri.

Metode pembelajaran Al Quran menggunakan halaqoh. Siswa duduk melingkar menghadap guru. Penyampaian materi pengenalan huruf Hijaiyah menggunakan metode talaqi dengan buku panduan *Qaidah Baghdadiyah*. Metode tasmi' atau menyimak digunakan bila siswa ingin menyetorkan hafalan. *Murojaah* hafalan Al Quran menggunakan model halaqoh jama'i, sedangkan untuk kitabah biasanya menggunakan metode drill.

4) Evaluasi

Evaluasi merupakan proses mengetahui sejauh mana siswa kutab mampu menyelesaikan/menguasai standar minimal yang ditetapkan. Evaluasi pembelajaran dan perkembangan siswa Kuttab Al Fatih pada akhir semester dilaporkan dalam bentuk raport. Komponen yang tertera dalam rapor kuttab berupa numerik dan ada yang berupa deskriptif. Evaluasi juga dilaksanakan pada setiap proses pembelajaran yang dilakukan. Macam-macam evaluasi yang digunakan Kuttab Al Fatih antara lain:

a) Refleksi harian

Salah satu keunggulan peradaban Islam adalah rapinya pencatatan, dan ini menjadi ruh yang melatar belakangi adanya refleksi harian, yaitu pencatatan terhadap kegiatan harian halaqah, atau berisi tentang catatan personal siswa baik dari segi capaian hafalannya, kondusif dan tidaknya halaqah, adab

siswa disaat halaqah serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan nilai rapor.

b) Penilaian tahfidz dan tahsin

Guru Al Quran berkewajiban untuk memantau perkembangan bacaan dan hafalan siswa. Penilaian tahfidz dan tilawah yaitu berdasarkan kemampuan siswa pada penguasaan, kelancaran, makhroj, mad, dan ghunnah. Penilaian tahfidz dan tahsin untuk kelas Al Quran dilakukan dengan Ujian Pra Tasmi' dan Kenaikan juz serta Ujian Akhir Semester. Ujian kenaikan juz ini diperuntukkan bagi siswa yang sudah selesai satu juz dan akan tasmi, atau akan melanjutkan hafalannya pada juz selanjutnya.

Setiap dua minggu sekali guru membuat grafik perkembangan tahfidz siswa. Grafik dibuat untuk lebih memudahkan memantau perkembangan tahfidz siswa. Grafik tersebut juga dilaporkan kepada orang tua siswa.

c) Penilaian Semester

Ujian Akhir Semester dilaksanakan diakhir semester berdasarkan capaian dalam satu semester itu saja. Pelaporan hasil belajar disajikan dalam bentuk raport. Adapun bentuk raport ada dua jenis yaitu deskriptif dan numerik. Pengambilan rapor deskriptif dilakukan pada semester awal. Sedangkan pengambilan raport numerik dilakukan setiap semester genap,

hal ini didasarkan bahwa pada semester ini kegiatan para guru sangat padat, dengan banyaknya even yang dilakukan sehingga guru cukup mencantumkan penilaian dalam bentuk numerik saja dan memberikan penjelasan secara deskriptif secara langsung disaat pembagian raport. Untuk pelaporan hasil kurikulum Al Quran ada yang berbentuk grafik. Grafik laporan capaian siswa merupakan bentuk laporan guru pengampu halqah quran tentang capaian hafalan siswa dalam setiap semestemya, sehingga siklus prestasi siswa dapat dipantau peningkatanya.

3. Kompetensi Guru

Kompetensi pada PP Nomor 74 Tahun 2008 pasal 3 ayat 1 disebutkan bahwa Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi tersebut kemudian dijabarkan pada pasal 2 bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁷³

Mengacu pada PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Akademik (SNP) pasal 28 ayat (1), yang kemudian diperbaharui dalam PP No 32 Tahun 2013 dan diperbarui untuk yang

⁷³ PP Nomor 74 Tahun 2008, Tentang Guru, pasal 3 ayat 1-2.

kedua kalinya pada PP No 13 Tahun 2015 disebutkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi Guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.⁷⁴

Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya.⁷⁵

Mc. Ashan, seperti yang dikutip oleh E.Mulyasa, mengartikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.⁷⁶

Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi disamping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan

⁷⁴ PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Akademik (SNP) pasal 28 ayat (1), yang kemudian diperbaharui dalam PP No 32 Tahun 2013 dan diperbarui untuk yang kedua kalinya pada PP No 13 Tahun 2015.

⁷⁵ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 23.

⁷⁶ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, Dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 38.

dalam prosedur dan system pengawasan tertentu. Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kompetensi bukanlah suatu titik akhir dari upaya melainkan suatu proses yang berkembang sepanjang hayat.⁷⁷

Kompetensi seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar. Sekolah yang memiliki guru dengan kompetensi dan profesionalisme tinggi, berupaya menambah pengalaman belajar siswa melalui *student centered learning* untuk menggantikan *teacher centered learning*.⁷⁸

Kualifikasi kemampuan/kompetensi guru profesional digambarkan bukan hanya mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil pembelajaran, tapi juga harus mampu memberi bantuan yang tepat, dapat menganalisis, dan mendiagnosis latar belakang keberhasilan dan kurang berhasil siswa, serta mampu untuk

⁷⁷ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 26.

⁷⁸ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan Problema, Solusi Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 18.

menafsirkan berbagai informasi yang relevan untuk pengambilan keputusan di bidang profesinya.⁷⁹

Oleh karena itu sudah seharusnya jika manajemen keahlian guru diarahkan pada kemampuan/kompetensi profesional guru dalam menyelenggarakan pembelajaran, sedangkan kompetensi sosialnya lebih diarahkan pada bagaimana guru memiliki kematangan sosial maupun emosional dalam berinteraksi dengan siswa maupun personel sekolah lainnya.⁸⁰ Kompetensi itulah yang harus dimiliki guru dalam menjalankan tugas mengajarnya di sekolah. Keteladanan sosial dan individual guru dalam kesehariannya di sekolah menjadi teladan bagi siswanya.

Cooper dalam Nana Sudjana,⁸¹ mengemukakan terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu: (a) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, (b) mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, (c) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah teman sejawat, dan bidang studi yang dibinanya, serta (d) mempunyai keterampilan teknik mengajar. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Grasser dengan menambahkan aspek kemampuan mengukur hasil belajar siswa.⁸²

Dilihat secara umum dalam dunia pendidikan, maka kompetensi guru secara umum merujuk pada tiga faktor utama, yaitu: kompetensi

⁷⁹ Abdul Rachman Shaleh, *Madrasah Dan Pendidikan Anak Bangsa, Visi, Misi Dan Aksi* (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), hlm. 273.

⁸⁰ Aan Komariah and Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 55.

⁸¹ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1989), hlm. 18.

⁸² *Ibid*, hlm. 18.

kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.⁸³ Ketiga kompetensi ini dapat dijadikan syarat bagi seseorang yang memangku jabatan sebagai guru.

Dari penjelasan manajemen sumber daya manusia dan profesionalitas guru akan bisa tercapai dan meningkat jika kepala sekolah sebagai manajerial/pemimpin bisa melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan benar dan baik. Fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga guru-guru dapat mengajar dan para siswa dapat belajar dengan baik. Selain itu kepala sekolah juga berfungsi dan bertugas sebagai edukator, manajer, administrator dan supervisor.

Menurut E. Mulyasa bahwa dalam perkembangan selanjutnya sesuai kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, innovator, dan motivator di sekolahnya.⁸⁴ Dengan demikian kedudukan kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peran sentral dalam upaya peningkatan profesionalitas guru.

Beragamnya definisi tentang kompetensi guru menurut penulis dapat dikelompokkan menjadi dua kompetensi utama yaitu kompetensi tugas dan kompetensi personal. Kedua kompetensi utama ini kemudian dijabarkan menjadi empat kompetensi: 1) kompetensi tugas (profesi dan

⁸³ M. Ali, *Pengembangan Kurikulum Di Sekolah* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2005), hlm.25.

⁸⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 98.

pedagogi) guru, 2) kompetensi personal (pribadi dan sosial). Pembagian ini mengacu pada konsep standar kompetensi guru di Indonesia. Berikut penjelasan lebih rinci mengenai keempat kompetensi harus dimiliki oleh guru:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter dan sifat yang berbeda.

Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.

Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan,
- b) Pemahaman terhadap peserta didik,
- c) Pengembangan kurikulum/silabus,
- d) Perancangan pembelajaran,
- e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis,
- f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran,
- g) Evaluasi hasil belajar,
- h) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁸⁵

Kompetensi pedagogik berkaitan langsung dengan penugasan disiplin ilmu pendidikan dan ilmu lain yang berkaitan dengan tugasnya sebagai guru. Oleh karena itu seorang guru harus memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang relevan dengan bidang keilmuannya. Secara teknis kompetensi pedagogik meliputi:⁸⁶

- 1) Menguasai karakteristik peserta didik.
- 2) Menguasai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran.
- 3) Mengembangkan kurikulum dan rancangan pembelajaran.
- 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.

⁸⁵ Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, hlm. 75.

⁸⁶ Janawi, *Kompetensi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 47-48.

- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik.
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- 8) Menyelenggarakan evaluasi dan penilaian proses dan hasil belajar.
- 9) Memanfaatkan hasil evaluasi dan penilaian untuk kepentingan pembelajaran.
- 10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Dengan demikian tampak bahwa kemampuan pedagogik bagi guru bukanlah hal yang sederhana, karena kualitas guru haruslah di atas rata-rata. Kualitas ini dapat dilihat dari aspek intelektual meliputi aspek logika, etika dan estetika. Logika sebagai pengembangan kognitif mencakup kemampuan intelektual mengenal lingkungan terdiri atas enam macam yang disusun secara hierarkis dari yang sederhana sampai yang kompleks. Etika sebagai pengembangan afektif mencakup kemampuan emosional dalam mengalami dan menghayati sesuatu hal meliputi lima macam kemampuan emosional disusun secara hierarki. Estetika sebagai pengembangan psikomotorik yaitu kemampuan motorik menggiatkan dan mengkoordinasi gerakan:⁸⁷

⁸⁷ Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, hlm. 32-33.

Berdasarkan berbagai definisi maupun penjelasan dari para ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan beribawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan Negara, dan bangsa pada umumnya.⁸⁸

Dilihat dari aspek psikologi kompetensi kepribadian guru memajukan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian sebagai berikut:

- 1) Mantap dan stabil yaitu memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma hukum, norma sosial, dan etika yang berlaku.

⁸⁸ Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, hlm. 117..

- 2) Dewasa yang berarti mempunyai kemandirian untuk bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- 3) Arif dan bijaksana yaitu tampilannya bermanfaat bagi peserta didik, sekolah, dan masyarakat dengan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- 4) Beribawa yaitu perilaku guru yang disegani sehingga berpengaruh positif terhadap peserta didik.
- 5) Memiliki akhlak mulia dan memiliki perilaku yang dapat diteladani oleh siswa, bertindak sesuai norma religius, jujur, ikhlas, dan suka menolong. Nilai kompetensi kepribadian dapat digunakan sebagai sumber kekuatan, inspirasi, motivasi, dan inovasi bagi siswa.⁸⁹

Secara khusus kompetensi kepribadian guru harus menunjukkan bahwa guru memiliki jiwa pendidik dan bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Tampil sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Tampil sebagai pribadi yang mantap, dewasa, stabil dan berwibawa. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab, rasa bangga sebagai tenaga pendidik dan rasa percaya diri.⁹⁰

Setiap guru dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, bahkan kompetensi ini akan melandasi atau menjadi landasan bagi kompetensi-kompetensi lainnya. Dalam hal ini, guru

⁸⁹ Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, hlm. 33-34.

⁹⁰ Janawi, *Kompetensi Gurum*, hlm. 50.

tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi dan yang paling penting adalah bagaimana menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik.

Berkaitan dengan uraian di atas, guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang baik. Kompetensi inilah yang menggambarkan bahwa guru adalah sosok yang dapat digugu dan ditiru. Dengan kata lain, guru menjadi suri tauladan yang baik bagi siswanya, guru menjadi dasar/model bagi siswa terutama bagi siswa jenjang pendidikan dasar. Siswa akan berbuat, berperilaku ataupun berkata cenderung mengikuti apa yang dilihat dan didengarnya. Masa-masa ini merupakan masa keemasan bagi anak/ *golden age* yang dikenal dengan masa meniru atau imitasi.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan.⁹¹ UU No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat (1) menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup.

⁹¹ Mukhammad Ilayasin, *Seni Mendidik Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Absolute Media, 2011), hlm. 78.

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi menurut Slamet PH & sebagaimana yang dikutip oleh Syaiful Sagala terdiri dari Sub-kompetensi, yaitu:⁹²

- 1) Memahami mata pelajaran yang telah disiapkan untuk mengajar.
- 2) Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam Peraturan Menteri serta bahan ajaran yang ada dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan.
- 3) Memahami struktur, "konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar.
- 4) Memahami hubungan konsep antara mata pelajaran terkait.
- 5) Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Kompetensi professional merupakan kemampuan dasar pendidik. Guru akan disebut professional, jika mampu menguasai keahlian dan keterampilan teoritik dan praktik dalam proses pembelajaran. Kemampuan ini cenderung mengacu kepada kemampuan teoritik dan praktik lapangan. Secara rinci kemampuan professional dapat dijabarkan sebagai berikut:⁹³

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola keilmuan yang sesuai dan mendukung bidang keahlian studi yang diampu.
- 2) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai bidang yang diampu.

⁹² Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, hlm. 39-40.

⁹³ Janawi, *Kompetensi Guru*, hlm. 48.

- 3) Menguasai filosofis, metodologi, teknis, dan praktis penelitian dan pengembangan ilmu yang sesuai dan mendukung bidang keahliannya.
- 4) Mengembangkan diri dan kinerja profesionalitasnya dengan melakukan tindakan reflektif dan penggunaan TIK.
- 5) Meningkatkan kinerja dan komitmen dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat.

Memahami uraian di atas, nampak bahwa kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar. Dalam Standar Nasional Pendidikan, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru berinteraksi dengan peserta didik dan orang yang berada di sekitar dirinya. Modal interaksi berupa komunikasi komunikasi personal yang dapat diterima oleh peserta didik dan masyarakat yang ada di sekitarnya. Guru hendaknya memiliki strategi dan pendekatan dalam melakukan komunikasi yang cenderung bersifat horizontal. Guru sebaiknya mampu bersikap inklusif dan bertindak objektif, mampu

beradaptasi dengan lingkungannya, berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap teman sejawat maupun terhadap masyarakat luas.⁹⁴

Guru adalah makhluk sosial yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai terutama yang berkaitan dengan pendidikan, yang tidak hanya terbatas pada pembelajaran di sekolah saja tapi juga pada pendidikan yang berlangsung di masyarakat. Guru harus mampu memfungsikan dirinya sebagai makhluk sosial di masyarakat dan lingkungannya, sehingga mampu bergaul dan berkomunikasi dan bergaul secara efektif.⁹⁵

Dalam Standar nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam RPP tentang Guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:⁹⁶

- 1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat.

⁹⁴ *Ibid*, hlm. 51.

⁹⁵ Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*.

⁹⁶ *Ibid*.

- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan orang tua/wali peserta didik.
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar .

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah mahluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah tetapi juga pada pendidikan yang terjadi dan berlangsung di masyarakat. Kompetensi sosial guru memegang peranan yang sangat penting bagi guru baik di lingkungan sekolah maupun di masyarakat, guru yang baik tentu akan mudah bergaul dan mudah diterima di lingkungannya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan di lapangan serta di lingkungan masyarakat, lembaga-lembaga dan organisasi kemasyarakatan dan lembaga pendidikan baik formal maupun nonformal. Penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan di Kuttab Al Fatih Semarang sebuah lembaga pendidikan tingkat SD sederajat yang berbentuk

nonformal.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode *deskriptif analitik*. Metode ini dipakai untuk memahami dan memberikan analisis mengenai MSDM berbasis kurikulum Iman dan Al Quran yang dilakukan di Kuttab Al Fatih. Metode ini mampu mengungkap keadaan sebenarnya secara mendalam fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan MSDM di Kuttab Al Fatih yang dikaitkan dengan kurikulum dan kompetensi guru. Data yang didapat kemudian dianalisa secara rasional dengan teori-teori yang telah dikemukakan oleh para ahli sehingga akan terlihat hubungan atau kesenjangan antara tataran praktis dengan teori-teori tersebut.

2. Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah Kepala Kuttab Al Fatih Ustad Syah Azis Perangin Angin, S. Th., M. Si., Koordinator Al Quran Ustad Nur Khasan, Koordinator Iman Ustad Nur Rokhim, guru Kuttab Al Fatih diantaranya Ustad Ahmad Syarifuddin, Lc. MA, Ustad Eka Nurul Huda, S.T., Ustad Febri Sunarno, S. Pd. I., siswa Kuttab Al Fatih diantaranya Zidan Za Fauzi, Farhan Ahmad Al Faini, Fathan Abdurrahman.

Penelitian ini juga menggunakan sumber data lain yang diperoleh dari data-data administratif dan dokumentasi yang berkaitan dengan sistem manajemen sumber daya manusia dan sistem pendidikan di Kuttab Al Fatih Semarang. Data-data tersebut diantaranya: Buku Modul Kuttab I, Modul Alam, Modul Manusia, Buku Mutabaah Siswa, lembar Rencana Kegiatan Kuttab (RKK), lembar Belajar Bersama Orangtua (BBO), data guru, dan

data siswa.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan sebagai bahan pembuatan laporan penelitian, penulis menggunakan beberapa metode yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.⁹⁷

a. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.⁹⁸ Observasi dipergunakan untuk menggali informasi melalui pengamatan secara langsung terhadap kondisi objek penelitian. Peneliti mengumpulkan data yang diperlukan terutama dalam implementasi manajemen SDM.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi pada seluruh kegiatan siswa di Kuttab Al Fatih sejak dari penyambutan hingga siswa pulang, observasi juga dilakukan pada guru dan pengamatan kondisi Kuttab Al Fatih dilakukan secara objektif. Observasi juga dilakukan pada kegiatan *upgrading* guru, peneliti melihat proses secara keseluruhan pada setiap kegiatan *upgrading* guru.

b. Wawancara

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah *semi-structures interview*, yang sudah termasuk dalam kategori *in-*

⁹⁷ *Ibid.*, hal. 216-217.

⁹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hal. 145.

depth interview, sehingga akan dapat dihasilkan wawancara yang lebih lengkap, valid dan terbuka. Proses wawancara dilakukan baik secara lisan maupun tertulis yang bersifat terbimbing sehingga wawancara berlangsung terarah dan dapat menggali informasi yang benar-benar dibutuhkan dan berkaitan dengan objek penelitian.⁹⁹

Wawancara pertama dilakukan terhadap Kepala Kuttab Al Fatih Ustad Syah Azis Perangin Angin, S. Th., M. Si., kedua kepada Koordinator Al Quran Ustad Nur Khasan, ketiga kepada Koordinator Iman Ustad Nur Rokhim, keempat kepada guru Kuttab Al Fatih diantaranya Ustad Ahmad Syarifuddin, Lc. MA, Ustad Febri Sunarno, S. Pd. I., Ustad Eka Nurul Huda, S.T., kelima kepada siswa Kuttab Al Fatih diantaranya Zidan Al Fauzi, Farhan Ahmad Al Faini, Fathan Abdurrahman.

Peneliti terlebih dahulu menyusun pertanyaan yang akan diajukan kepada narasumber. Pertanyaan tersebut kemudian diajukan kepada para narasumber ketika proses wawancara berlangsung. Peneliti mencatat hasil wawancara dan juga merekam kegiatan wawancara tersebut. Dari wawancara ini peneliti memperoleh data-data yang berkaitan dengan MSDM di Kuttab Al Fatih.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik memperoleh informasi dari bermacam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada

⁹⁹ *Ibid.*, hal. 186.

informan atau tempat dimana informan tinggal atau melakukan kegiatan.¹⁰⁰ Dokumentasi bisa berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi, dan wawancara dalam penelitian kualitatif.¹⁰¹

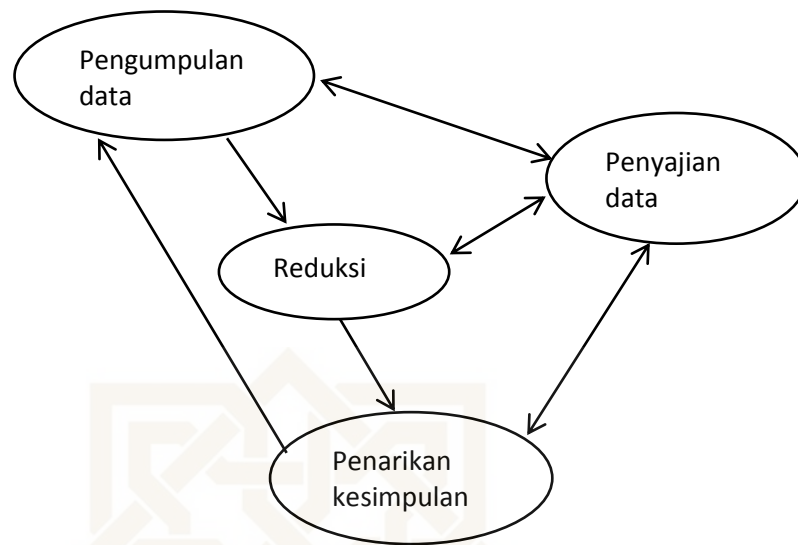
Adapun data yang didapat oleh peneliti pada penelitian di Kuttab AL Faith antara lain: profil sekolah, struktur organisasi, keadaan guru, siswa, dan sarana prasarana, modul guru (modul alam, moduli man, modul tadabur), video akademi guru, perangkat perencanaan pembelajaran (Rencana Kegiatan Kuttab/RKK, Belajar Bersama Orangtua/BBO, buku mutabaah siswa, dan buku capaian hafalan siswa).

4. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Analisis interactive Model* dari Miles dan Huberman yang membagi kegiatan analisis menjadi empat bagian, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Alur analisis data yang ditempuh digambarkan sebagai berikut:

¹⁰⁰ Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Prakteknya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 81.

¹⁰¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, hlm. 240.



Gambar 1.1 Teknik Analisis Data

Reduksi data merupakan kegiatan pemilihan, penyederhanaan dan transformasi data yang kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan, sehingga menjadi lebih fokus sesuai dengan objek penelitian. Reduksi data berlangsung selama proses penelitian sampai tersusunnya laporan akhir penelitian. Data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan kemudian dikelompokkan sesuai dengan pokok-pokok pembahasan pada penelitian. Data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi dikelompokkan sesuai dengan klasifikasi.

Penyajian data merupakan kegiatan menyajikan hasil temuan penelitian kepada pembaca atau peneliti lain. Peneliti menyajikan data dari hasil penelitian dalam bentuk teks naratif, tabel, gambar, dan bagan secara berturut-turut dan runtut mengenai MSDM di Kuttab Al Fatih. Data tersebut kemudian dianalisis secara sistematis sehingga diperoleh hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.

Penarikan Kesimpulan merupakan tahap pemeriksaan keabsahan data. Data tersebut dideskripsikan dan dimaknai sesuai dengan teori-teori manajemen. Peneliti menggunakan analisis induktif untuk menganalisa data yang sudah diolah, yaitu cara analisis yang didasarkan pada fakta-fakta khusus untuk diambil kesimpulan dari fakta-fakta tersebut. Dari berbagai data yang terkait dengan MSDM di Kutta Al Fatih kemudian peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan data tersebut.

Secara garis besar analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui langkah-langkah sebagai berikut: (1) menelaah hasil observasi, wawancara dan dokumentasi serta catatan reflektif, kemudian mengumpulkan data yang penting untuk keperluan penelitian, (2) mendeskripsikan data yang telah diklasifikasi kemudian ditelaah sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian, (3) menelaah deskripsi data dan membandingkannya dengan teori yang menjadi acuan peneliti, (4) membuat analisis akhir untuk selanjutnya disimpulkan.

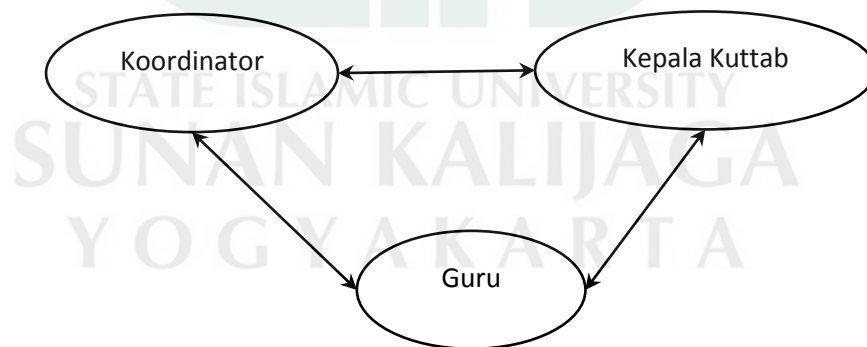
5. Pengecekan Keabsahan Data

Pengujian validitas data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara Triangulasi Data yaitu, proses menguatkan bukti dari individu yang berbeda, tipe data yang berbeda, atau metode pengumpulan data yang berbeda.¹⁰² Peneliti pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

¹⁰² Cresswell, *Riset Pendidikan*, hlm. 513.

a) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data dari ketiga sumber tersebut dideskripsikan dan dikategorisasikan mana pandangan yang sama dan mana yang berbeda dan mana yang spesifik dari tiga sumber tersebut. Dengan demikian maka data yang telah dianalisis oleh peneliti menghasilkan suatu kesimpulan. Langkah triangulasi sumber yang peneliti lakukan adalah mengajukan pertanyaan yang sama kepada kepala kuttab, Koordinator Iman dan juga kepada Koordinator Al Quran, serta kepada guru. Jawaban dari ketiga sumber tersebut kemudian ditarik dalam suatu kesimpulan yang sama. Di bawah ini adalah gambar dari triangulasi sumber yang dilakukan peneliti.



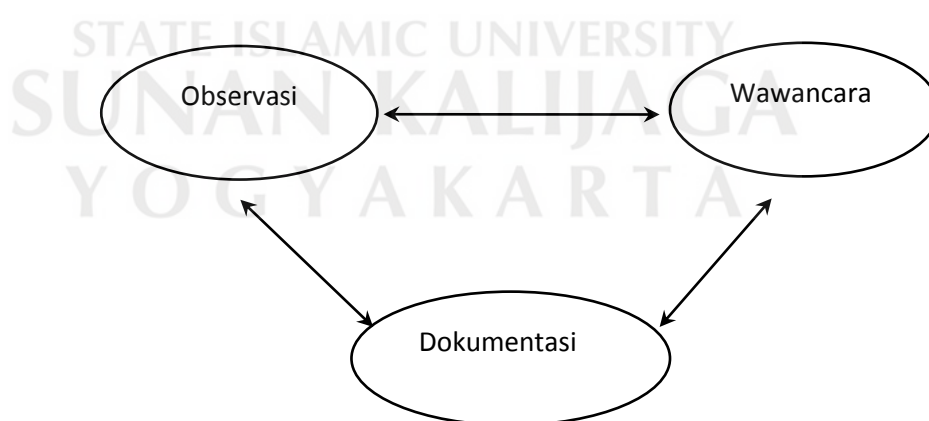
Gambar 1.2 Triangulasi Sumber

Contoh triangulasi sumber yang peneliti lakukan adalah mengajukan pertanyaan yang sama terkait program MSDM yang dilakukan di kuttab kepada kepala kuttab (Apa saja program yang

dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru di Kuttab Al Fatih Semarang?) kemudian pertanyaan tersebut juga diajukan kepada Koordinator Iman dan juga kepada Koordinator Al Quran, serta kepada guru. Jawaban dari ketiga sumber tersebut kemudian ditarik dalam suatu kesimpulan.

b) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik adalah untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Langkah yang peneliti lakukan yaitu data yang diperoleh melalui observasi, kemudian dikonfirmasi dengan melakukan wawancara kepada narasumber dan juga dilakukan pengecekan melalui dokumen yang ada. Di bawah ini adalah triangulasi teknik yang dilakukan oleh peneliti.



Gambar 1.3 Triangulasi Teknik

Contoh triangulasi teknik yang dilakukan peneliti adalah peneliti melakukan observasi pelaksanaan program *Upgrading* Guru. Peneliti kemudian mewawancarai kepala kuttab/guru untuk mengkonfirmasi data yang diperoleh saat observasi pelaksanaan program *Upgrading* Guru. Peneliti juga mencari dokumen program berupa foto, daftar hadir, maupun catatan pelaksanaan program.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam pembahasan tesis ini peneliti menggunakan sistematika pembahasan yang terbagi menjadi empat bab. Setiap bab mencakup beberapa sub bab. Adapun keempat bab tersebut adalah sebagai berikut:

Bab pertama merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, landasan teori, metode penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tentang gambaran umum Kuttab AL Fatih Semarang yang terdiri dari profil kuttab, kuttab sebagai lembaga pendidikan nonformal, perkembangan kuttab, visi dan misi, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, keadaan siswa, sistem pendidikan di kuttab.

Bab ketiga menguraikan tentang hasil penelitian yang berupa analisis dari data terpilih yang diperoleh dari lapangan yang kemudian dikaitkan dengan teori. Memaparkan bagaimana implementasi MSDM di Kuttab Al Fatih Semarang, implikasi MSDM terhadap kompetensi guru di Kuttab Al

Fatih Semarang, efektifitas MSDM , dan faktor pendukung dan penghambat MSDM di Kuttab Al Fatih Semarang.

Bab keempat merupakan bab terakhir yang terdiri atas simpulan, saran dan kata penutup. Dan pada akhir tesis dicantumkan daftar pustaka yaitu referensi yang digunakan peneliti dalam menyusun tesis, dilanjutkan dengan lampiran-lampiran.



BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan dalam bab-bab sebelumnya, berikut dikemukakan kesimpulan atas empat rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Kuttab Al Fatih dilaksanakan berdasarkan tuntutan kebutuhan kurikulum yang harus diajarkan kepada siswa. Kurikulum tersebut menjadi basis untuk peningkatan kompetensi. Implementasi MSDM mencakup proses perencanaan (*planning*), rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, penilaian, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, kompensasi, dan pemberhentian. Upaya yang dilakukan oleh Kuttab Al Fatih untuk meningkatkan kompetensi guru yaitu dengan mengikutkan guru pada program Akademi Guru, Daurah Al Quran, dan *Upgrading* Guru.
2. Implikasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) terhadap kompetensi guru di Kuttab Al Fatih Semarang terfokus pada aspek pengembangan. Hal ini dikarenakan belum terpenuhinya kriteria/persyaratan minimal guru kuttab. Apabila dilihat dari aspek pengembangannya maka ada perubahan atau peningkatan kompetensi guru setelah menjalani program pengembangan kompetensi di kuttab. Kompetensi pedagogik (pengetahuan kependidikan), kompetensi

kepribadian, kompetensi professional (pengetahuan tentang materi yang diajarkan) dan kompetensi sosial guru dalam berinteraksi dengan orang lain dan lingkungan tampak mengalami peningkatan. Peningkatan yang dapat dilihat pasca menjalani MSDM adalah bertambahnya pengetahuan dan kecakapan guru dalam merencanakan pembelajaran di kelas, peningkatan kemampuan dalam mengelola kelas. Kualitas bacaan Al Quran meningkat dan pencapaian hafalan bertambah.

3. Efektifitas manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kompetensi guru di Kuttab Al Fatih Semarang belum tercapai secara maksimal. Output dari pelaksanaan program Akademi Guru dan Daurah Al Quran masih dibawah predikat *jayyid*/baik. Secara kualitas MSDM di Kuttab Al Fatih masih kurang, hal ini karena kualitas input guru belum sesuai dengan standar minimal yang diterapkan. Alokasi waktu pelaksanaan program MSDM dinilai masih kurang dalam meningkatkan kompetensi guru. Secara kuantitas Kuttab Al Fatih telah memiliki program pengembangan MSDM namun karena yang harus dikuasi guru sangat kompleks maka diperlukan pembinaan yang lebih lama dan lebih intensif.
4. Faktor pendukung MSDM di Kuttab Al Fatih Semarang antara lain diterapkannya program *upgrading* yang dilaksanakan setiap hari, kultur kepemimpinan dan suasana kerja yang nyaman. *Upgrading* guru yang dilaksanakan sudah berjalan dengan baik. Program ini sangat membantu guru untuk meningkatkan kompetensinya. Kepala kuttab mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi guru-guru. Faktor

penghambat MSDM di Kuttab Al Fatih Semarang antara lain input guru yang beragam dan kurangnya alokasi waktu akademi guru. Tidak ada persyaratan guru harus sudah menyelesaikan strata 1 bidang kependidikan. Pelaksanaan program akademi guru masih belum mampu mencetak output yang matang. Alokasi waktu pada akademi guru yang dilaksanakan masih kurang. Hal ini menyebabkan hanya materi saja yang bisa tersampaikan, sehingga belum mampu membentuk guru sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari kajian tentang implementasi MSDM berbasis Kurikulum Iman dan Kurikulum Al Quran, maka peneliti memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Memaksimalkan implementasi MSDM dalam peningkatan kompetensi guru yang dimulai dari perencanaan sampai pengendalian.
2. Menyebarkan informasi rekrutmen guru ke berbagai kalangan, dan juga memperluas area penyebaran informasi, agar semakin banyak masyarakat yang mengetahui informasi rekrutmen guru di Kuttab Al Fatih.
3. Guru di kuttab hendaknya memaksimalkan kegiatan yang telah diselenggarakan di kuttab untuk meningkatkan kompetensinya, melanjutkan studi dan memperbanyak kegiatan yang berkaitan dengan karya tulis, menghafal Al Quran, meningkatkan kualitas bacaan, serta memperbanyak membaca buku pengetahuan umum dan agama.

4. Bagi kepala kuttab membuat sistem pengawasan dan control yang efektif sehingga semua kegiatan pengembangan yang telah dilakukan dapat terukur dengan adanya data yang valid. Sehingga dapat dievaluasi tingkat ketercapaian hasilnya sehingga program tersebut dapat dikembangkan.
5. Pihak kuttab perlu melengkapi sarana dan prasarana yang menunjang dalam proses kegiatan belajar mengajar, agar guru-guru bisa kreatif untuk memanfaatkannya dengan baik dan siswa mudah untuk memahami pelajaran.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. *Pengembangan Kurikulum Di Sekolah*. Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2005.
- Ardana, Komang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media, 2008.
- Ashari, Budi, and Ilham Sembodo. *Modul Kuttab I*. Depok: Al Fatih Pilar Peradaban, 2012.
- Cresswell, John. *Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Dewi, Nurliana Rahma. *Alam Dalam Juz 30*. Depok: Al Fatih Pilar Peradaban, 2014.
- . *Modul Manusi Dalam Juz 30*. Depok: Al Fatih Pilar Peradaban, 2014.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi, 1995.
- Hajar, Dewi. “Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus Di MAN Karanganom Klaten).” PPs UIN Sunan Kalijaga, 2005.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2007.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT bumi Aksara, 2014.
- Heryati, Yeti, and Mumuh Muhsin. *Sumber Daya Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Hidayat, Ara, and Imam Machali. *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba, 2012.
- Ilayasin, Mukhammad. *Seni Mendidik Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Absolute Media, 2011.

- Jack, C. Richards. *Curriculum Approaches in Language Teaching*. Sydney: RELC Journal, 2013.
- Jalaluddin, and Umar Said. *Filsafat Pendidikan Konsep Dan Perkembangan Pemikirannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996.
- Janawi. *Kompetensi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Joko, Susilo. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Komariah, Aan, and Cepi Triatna. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Komaruddin. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Kurniadin, Didin, and Imam Machali. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2016.
- Lestari, Sri. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Ali." PPs UIN Sunan Kalijaga, 2015.
- Machali, Imam. *Menulis Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Prodi MPI FITK UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Machali, Imam, and Ara Hidayat. *The Hand Book of Education Management*. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Manaf, H Sofwan. *Pola Manajemen Penyelenggaraan Pondok Pesantren*. Jakarta: Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Depag RI, 2001.
- Moriyadi, Agus. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru DI MTA Al-Furqon Pampangan Palembang." PPs UIN Sunan Kalijaga, 2012.
- Muhaimin, Suti'ah, and Sugeng Listyo' Prabowo. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2012.
- Mulyasa, E. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, Dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003.
- . *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.

- . *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- . *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Ngadino. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMAN Patikraja Banyumas Jawa Tengah.” PPs UIN Sunan Kalijaga, 2005.
- Oemar, Hamalik. *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Saputra, Ade. “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta.” PPs UIN Sunan Kalijaga, 2014.
- Shaleh, Abdul Rachman. *Madrasah Dan Pendidikan Anak Bangsa, Visi, Misi Dan Aksi*. Jakarta: Raja Grafindo, 2004.
- Sudjana, Nana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1989.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sukardi. *Metode Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Prakteknya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sulistiyarini, Ambar Teguh, and Rosidah. *Manjamen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Sulistyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Sukses Offset, 2009.
- Syukron, Enceng Fu’ad. “Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo.” PPs UIN Sunan Kalijaga, 2012.
- Uno, Hamzah B. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Zahroh, Aminatul. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2014.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

A. Kepala Kuttab Al Fatih

1. Mengapa Kuttab Al Fatih menggunakan kurikulum yang dirancang sendiri?
2. Apa yang hendak dicapai oleh Kuttab Al Fatih dengan kurikulum tersebut?
3. Apa saja yang perlu dipersiapkan dengan adanya kurikulum tersebut?
4. Bagaimana cara mengimplementasikan kurikulum tersebut?
5. Apa saja kendala yang dihadapi dalam implementasi kurikulum tersebut?
6. Bagaimana proses recruitment guru di Kuttab Al Fatih?
7. Apa saja yang menjadi persyaratan bagi guru Kuttab Al Fatih?
8. Bagaimana MSDM di Kuttab Al Fatih?
9. Bagaimana tanggapan guru dengan adanya MSDM?
10. Bagaimana cara menyiapkan guru untuk melaksanakan kurikulum yang dibuat sendiri?
11. Bagaimana alokasi waktu untuk MSDM di kuttab? Apakah waktu yang disediakan sudah cukup?
12. Apa yang menjadi kendala dalam pelaksanaan MSDM di Kuttab Al Fatih?
13. Apa hasil dari MSDM sudah sesuai dengan target yang ditentukan?
14. Apakah ada program khusus yang dilaksanakan bagi koordinator Iman dan Al Quran?

B. Koordinator Iman

1. Kenapa di kuttab dibentuk Koordinator Iman?
2. Apa tujuan dibentuknya koordinator Iman?
3. Sejak kapan bapak menjadi Koordinator Iman?
4. Apa saja wewenang yang dimiliki bapak selaku Koordinator Iman?
5. Tugas apa saja yang harus dilaksanakan oleh Koordinator Iman?
6. Bagaimana Koordinator Iman menjalankan tugas dan fungsinya?

7. Apakah dalam pelaksanaannya Koordinator Iman menemui kendala? Bagaimana caranya mengatasi kendala tersebut?
8. Sejauh ini apakah Koordinator Iman telah dapat melaksanakan seluruh program yang dirumuskan? Apakah program-program tersebut berjalan dengan baik?
9. Apakah sarana dan prasarana yang ada di kuttub telah memadai bagi penunjang fasilitas guru?

C. Koordinator Quran

1. Kenapa di kuttub dibentuk Koordinator Al Quran?
2. Apa tujuan dibentuknya koordinator Al Quran?
3. Sejak kapan bapak menjadi Koordinator Al Quran?
4. Apa saja wewenang yang dimiliki bapak selaku Koordinator Al Quran?
5. Tugas apa saja yang harus dilaksanakan oleh Koordinator Al Quran?
6. Bagaimana Koordinator Al Quran menjalankan tugas dan fungsinya?
7. Apakah dalam pelaksanaannya Koordinator Al Quran menemui kendala? Bagaimana caranya mengatasi kendala tersebut?
8. Sejauh ini apakah Koordinator Al Quran telah dapat melaksanakan seluruh program yang dirumuskan? Apakah program-program tersebut berjalan dengan baik?
9. Apakah sarana dan prasarana yang ada di kuttub telah memadai bagi penunjang fasilitas guru?

D. Guru Kuttub

1. Bagaimana awal mula ustadz/ustadzah menjadi guru Kuttub Al Fatih?
2. Dari mana informasi lowongan kerja sebagai guru Kuttub anda dapatkan?
3. Apa yang menjadi alasan ketertarikan mengajar di kuttub?
4. Bagaimana pendapat saudara dengan lembaga di kuttub?
5. Apa *background* studi ustadz/ustadzah?
6. Apakah ustadz/ustadzah memiliki pengalaman mengajar sebelumnya?

7. Setelah diterima menjadi guru apakah ada masa orientasi kerja dan masa uji coba kerja?
8. Apa saja program pengembangan guru yang sudah anda ikuti selama menjadi guru kuttab?
9. Apakah sarana dan prasarana kuttab telah anda manfaatkan dengan baik untuk pengembangan diri?
10. Bagaimana hubungan kerja antar guru di kuttab?
11. Menurut anda apakah kesejahteraan guru kuttab sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diemban guru?
12. Adakah perbedaan cara mengajar di Kuttab dengan di sekolah lain?
13. Bagaimana pelaksanaan MSDM di Kuttab Al Fatih?
14. Apakah MSDM sangat membantu guru dalam menjalankan tugasnya?
15. Apakah dengan MSDM dapat meningkatkan kompetensi guru?
16. Menurut anda, apakah program pengembangan guru yang dilaksanakan di kuttab sudah berjalan dengan baik?

E. Siswa Kuttab

1. Kenapa kamu sekolah di Kuttab? Milih sendiri atau dipilihkan?
2. Apakah kamu senang belajar di kuttab? Apa yang membuatmu senang?
3. Bagaimana sikap guru-guru di kuttab? Apakah guru disini baik?
4. Adakah guru yang membuatmu tidak senang? Jika ada kenapa kamu tidak suka padanya?
5. Saat mengajar dikelas apakah guru bisa menjelaskan materi dengan baik?
6. Apakah kamu suka dengan pelajaran di kuttab?
7. Jika kamu melakukan kesalahan apa yang dilakukan gurumu?

Lamiran 2. Foto Kegiatan

FOTO KEGIATAN



Kuttab Al-Fatih Semarang



Ruang Kelas



Ikrar kuttab awal 1



Ikrar qonuni 2

FOTO KEGIATAN



**Pelajaran Al Quran
Qonuni 2 A**



Pelajaran imam kuttub awal 1



**Pelajaran Al Quran Kuttub
Qonuni 2 B**



Parade Tasmi

FOTO KEGIATAN



Rapat persiapan parade tasmi



Pleno RKK Iman



Pleno RKK



Rapat Manajemen

Lampiran 3. Catatan Lapangan

CATATAN LAPANGAN 1

Metode Pengumpulan Data: Observasi, dan Wawancara

Hari/tanggal : Senin, 10 April 2017

Jam : 08.30 WIB

Lokasi : Kuttab Al Fatih Semarang

Sumber data : Syah Azis Perangin Angin, S.Th.I, M.Si.

Deskripsi Data

Di Kuttab Al Fatih terdapat Penanggungjawab Kuttab Bp. Aditya, Penanggung Jawab Syariah Ustad Taufik Lc., Kepala Kuttab Ust.Azis. Masing-masing memiliki tugas sendiri-sendiri.

Visi:

Melahirkan Generasi Gemilang di Usia Belia

Misi:

1. Pengajaran dan Penanaman Karakter Iman
2. Menghafal Al-Qur'an
3. Menggali, meneliti dan membuktikan kemukjizatan Al-Qur'an
4. Berbahasa peradaban
5. Memiliki Ketrampilan hidup

Persyaratan umum menjadi Guru Kuttab:

1. Siap terikat dengan Kuttab Al Fatih baik secara konsep maupun waktu.
2. Bersedia mengikuti pelatihan guru selama 6 bulan (4 bulan pelatihan guru, dan 2 bulan Dauroh Al Quran)
3. Menyenangi dunia anak-anak dan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap anak-anak

4. Professional
5. Bersedia menambah dan menjaga hafalan sesuai dengan target yang ditentukan.

Persyaratan khusus guru Iman

1. Usia minimal 19 tahun
2. S1 segala jurusan
3. Memiliki pengalaman mengajar minimal 1 tahun
4. Memiliki keahlian standart microsoft office

Persyaratan khusus guru Al Quran

1. Minimal memiliki hafalan minimal 10 juz
2. Membawa surat rekomendasi dari Ustadz/Syaik dari tempat belajarnya.

Recruitmen guru dilaksanakan pada semester gasal bulan November 2016.

Setelah guru dinyatakan diterima sebagai guru kuttab maka akan dilaksanakan *Academy Guru Kuttab* dengan jadwal sebagai berikut 3-4 Desember 2016, 14-15 Januari 2017, 4-5 Februari 2017, 4-5 Maret 2017. Setelah mengikuti academy maka selanjutnya adalah mengikuti *Dauroh Al Quran*, yang dilaksanakan selama 2 bulan/40 hari secara terus menerus.

Upgrading guru dilaksanakan setiap hari Senin-Jum'at dengan jadwal sebagai berikut:

No	Hari	Agenda	Penanggungjawab	Keterangan
1	Senin	Halaqoh Guru	Koordinator Quran	Setoran Hafalan Asatidz
2	Selasa	Rapat Manajemen	Kepala Kuttab	Membahas kegiatan kuttab
3	Rabu	Pleno RKK	Koordinator Iman	Membahas Rencana Kegiatan Kuttab/ kegiatan pembelajaran siswa
4	Kamis	Kajian	Penanggungjawab Syari	Membahas Kitab Iman
5	Jum'at	Tadabur	Koordinator Quran	

Interprestasi:

Kuttab Al Fatih sudah menentukan syarat menjadi guru di kuttab. Kuttab memiliki kurikulum sendiri untuk diajarkan kepada siswanya. Kurikulum tersebut adalah kurikulum iman dan kurikulum Al Quran. Guru yang mengajar harus sudah mengikuti program Akademi Guru dan Daurah Al Quran. Setap hari setelah siswa selesai belajar, dilaksanakan program *Upgrading* guru yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru. Kuttab menanamkan nilai bahwa tidak hanya siswa yang harus belajar namun guru juga harus belajar.



CATATAN LAPANGAN 2

Metode Pengumpulan Data: Observasi, dan Wawancara

Hari/tanggal : Selasa, 11 April 2017

Jam : 07.10 WIB

Lokasi : Kuttab Al Fatih Semarang

Sumber data : Ustad Muhammad Rizal Pratama, Ustad Syifaurohman, S. Pd. I.

Deskripsi Data

Pagi ini peneliti mengawali observasi dengan melihat pelaksanaan jadwal penyambutan siswa. Guru sudah bersiap menyambut siswa sesuai jadwal yang telah ditentukan. Guru yang terlambat/lebih dari 7.15 akan dicatat oleh petugas piket. Siswa yang terlambat/ lebih dari 7.30 juga akan dicatat oleh petugas piket. Kegiatan observasi dilakukan pada kelas kuttab awal dimana pada jenjang kuttab awal 1 dari kuttab awal A, B, dan C digabung menjadi satu dengan dibagi menjadi barisan kelompok putra dan putri.

Kegiatan awal KBM yaitu Ikrar yang diisi oleh ust. Syifa dengan materi kisah tentang keserhanaan Umar bin Abdul Aziz. Terdapat 4 guru yang mendampingi pelaksanaan Ikrar. Guru yang mendampingi selalu memperingatkan siswa agar memperhatikan materi yang sedang disampaikan. Guru akan memberikan hukuman terhadap siswa yang melanggar tata tertib. Ketika pelaksanaan ikrar guru melaksanakan tahapan pembelajaran yang terdiri dari beberapa tahapan yaitu apersepsi, eksplorasi dan elaborasi dan konfirmasi.

Materi selanjutnya adalah KBM materi Al Quran pukul 08.00 - 09.30, Siswa murajaah hafalan surat pendek juz 30 dengan disimak oleh guru. Setelah murajaah selesai kemudian siswa menambah hafalan dengan metode talaqqi. Kemudian siswa belajar membaca huruf hijaiyah dengan metode Baghdadi tidak sedang membaca mendapat tugas untuk menulis huruf hijaiyah. Siswa yang telah selesai materi Al Quran siswa kemudian istirahat dan menyiapkan kudapan untuk

makan bersama-sama. Kegiatan makan kudapan juga dipantau dan dipimpin oleh guru. Guru juga mengawasi dan mengingatkan siswa agar menjaga adabnya saat makan.

Materi terakhir pukul 10.00-11.30 adalah materi Iman, pada awal kegiatan guru menunjukkkn berbagai gambar untuk menunjukkan benda buatan manusia dan benda ciptaaan Allah. Tema yang dibahas adalah Tata Surya, dengan Subtema langit. Surat yang dijadikan pembahasan adalah Annaba:37 dan Al Buruj:9. Kegiatan selanjutnya siswa mendapat tugas untuk membuat puisi tentang orang tua. Selama pembuatan puisi guru memandu, mengecek dan juga memotivasi siswa. Setelah kegiatan selesai, selanjutnya adalah sholat duhur berjamaah. Dalam waktu menunggu shoilat ada siswa yang bertugas menjadi pemimpin murajaah.

Pukul 14.00 – 15.00 adalah Upgrading dengan kegiatan Pleno RKK (Rencana Kegiatan Kuttab). Pleno dipimpin oleh Koordinator Iman, Pleno merupakan keiatan mensosialisaikan materi Iman yang akan disampaikan kepada siswa .

Interprestasi:

Ada beberapa siswa yang terlambat masuk sekolah. Menurut jadwal guru harus sudah tiba di kuttab pada pukul 07.15, namun peneliti masih melihat ada guru yang terlambat. Keterlambatan ini sebenarnya tidak mengganggu KBM karena saat KBM mulai guru sudah tiba di kuttab. Kegiatan pembelajaran dilaksanakan secara runtut, ini seperti pada pembelajaran di sekolah umum. Kegiatan pembelajaran dimulai dengan apersepsi, eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi. Guru sudah menjalankan pembelajaran sesuai dengan RKK. Siswa yang ramai selalu diingatkan untuk memperbaiki niat dan beristighfar.

Pleno berlangsung dengan lancar, guru mempresentasikan RKK yang dibuatnya. Guru yang lain memberikan masukan dan konfirmamasi terhadap RKK. Interaski guru berjalan dengan baik walaupun antara guru laki-lai dan perempuan dipisah degan hijab. Komunikasi berjalan dengan baik karena menggunakan bantuan sound sistem.

CATATAN LAPANGAN 3

Metode Pengumpulan Data: Observasi, dan Wawancara

Hari/tanggal : Rabu, 11 April 2017

Jam : 07.10 WIB

Lokasi : Kuttab Al Fatih Semarang

Sumber data : Ustad Febri Sunarno, S. Pd. I.

Deskripsi Data

Pagi ini merupakan hari ke-3 penelitian, peneliti mengawali observasi dengan melihat pelaksanaan jadwal penyambutan siswa. Guru sudah bersiap menyambut siswa sesuai jadwal yang telah ditentukan. Guru yang terlambat/lebih dari 7.15 akan dicatat oleh petugas piket. Siswa yang terlambat/ lebih dari 7.30 juga akan dicatat oleh petugas piket. Jadwal penyambutan rutin dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah disusun. Observasi dilakukan pada kelas Qonuni 1 A dan Qonuni 1 B yang digabung menjadi satu dengan dibagi menjadi barisan kelompok putra dan putri.

Kegiatan awal KBM yaitu Ikrar yang diisi oleh Ust. Febri dengan materi Bahasa Arab dengan tema penggunaan kata tunjuk (hunna dan hunnaka) dalam bahasa Arab. Ikrar hanya ada satu guru untuk dua kelas yang digabung. Walaupun sendiri Ustad Febri selalu memperingatkan siswa agar memperhatikan materi yang sedang disampaikan. Guru akan memberikan hukuman terhadap siswa yang melanggar tata tertib. Ketika pelaksanaan ikrar guru melaksanakan tahapan pembelajaran yang terdiri dari beberapa tahapan yaitu apersepsi, eksplorasi dan elaborasi dan konfirmasi.

Jadwal selanjutnya yaitu kelas Al Quran. Kelas Qonuni terbagi menjadi Qonuni 1A (siswa laki-laki), dan Qonuni 1B (siswa perempuan). Siswa menyertakan

hafalan kepada guru Al Quran kemudian siswa yang lain menambah hafalan. Setelah semua siswa murajaah kemudian dilaksanakan latihan tasmi' bacaan Al Quran. Siswa kemudian istirahat dan menyiapkan kudapan untuk makan bersama-sama. Kegiatan makan kudapan juga dipantau dan dipimpin oleh guru. Guru juga mengawasi dan mengingatkan siswa agar menjaga adabnya saat makan.

Pelajaran selanjutnya yaitu tadabur pukul 10.00-11.30 pada awal kegiatan guru menanyakan tentang kabar, menyebutkan materi yang akan dipelajari. Materi yang dipelajari adalah Surat An Naba tentang kisah Nabi Musa dan Firaun. Siswa menghafal ayat dan juga artinya kemudian guru iman menjelaskan dan menceritakan kisah tersebut. Setelah materi selesai siswa belajar matematika tentang luas trapesium. Setelah kegiatan selesai, selanjutnya adalah sholat duhur berjamaah. Dalam waktu menunggu sholat ada siswa yang bertugas menjadi pemimpin muraja'ah.

Hari Rabu, 12 April kegiatan *Upgrading* guru ditiadakan karena asatidz ada agenda untuk menghadiri walimatul'ursy salah guru kuttab yang menikah.

Interprestasi:

Ada beberapa siswa yang terlambat masuk sekolah. Menurut jadwal guru harus sudah tiba di kuttab pada pukul 07.15, namun peneliti masih melihat ada guru yang terlambat. Keterlambatan ini sebenarnya tidak mengganggu KBM karena saat KBM mulai guru sudah tiba di kuttab. Kegiatan pembelajaran dilaksanakan secara runtut, ini seperti pada pembelajaran di sekolah umum. Kegiatan pembelajaran dimulai dengan apersepsi, eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi. Guru sudah menjalankan pembelajaran sesuai dengan RKK. Siswa yang ramai selalu diingatkan untuk memperbaiki niat dan beristighfar. Guru selalu mengingatkan siswanya untuk selalu menjaga adabnya.

CATATAN LAPANGAN 4

Metode Pengumpulan Data: Observasi, dan Wawancara

Hari/tanggal : Kamis, 13 April 2017

Jam : 07.10 WIB

Lokasi : Kuttab Al Fatih Semarang

Sumber data : Ahmad Syarifuddin, Lc. MA

Deskripsi Data

Pagi ini merupakan hari ke-3 penelitian, peneliti mengawali observasi dengan melihat pelaksanaan jadwal penyambutan siswa. Guru sudah bersiap menyambut siswa sesuai jadwal yang telah ditentukan. Guru yang terlambat/lebih dari 7.15 akan dicatat oleh petugas piket. Siswa yang terlambat/ lebih dari 7.30 juga akan dicatat oleh petugas piket. Jadwal penyambutan rutin dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah disusun. Observasi dilakukan pada kelas Qonuni 2 dan 3 yang digabung menjadi satu dengan dibagi menjadi barisan kelompok putra dan putri.

Kegiatan awal KBM yaitu Ikrar yang diisi oleh Ust. Syarif dengan materi Hadis dengan tema berperilaku ihsan terhadap makhlukNya. Ikrar hanya ada satu guru untuk dua kelas yang digabung. Walaupun sendiri Ustad Syarif selalu memperingatkan siswa agar memperhatikan materi yang sedang disampaikan. Guru akan memberikan hukuman terhadap siswa yang melanggar tata tertib. Ketika pelaksanaan ikrar guru melaksanakan tahapan pembelajaran yang terdiri dari beberapa tahapan yaitu apersepsi, eksplorasi dan elaborasi dan konfirmasi.

Jadwal selanjutnya yaitu kelas Al Quran. Kelas Qonuni 2. Siswa menyetorkan hafalan kepada guru Al Quran kemudian siswa yang lain menambah hafalan. Setelah semua siswa murajaah kemudian dilaksanakan latihan tasmi' bacaan Al Quran. Siswa kemudian istirahat dan menyiapkan kudapan untuk

makan bersama-sama. Kegiatan makan kudapan juga dipantau dan dipimpin oleh guru. Guru juga mengawasi dan mengingatkan siswa agar menjaga adabnya saat makan.

Pelajaran selanjutnya yaitu iman pukul 10.00-11.30 pada awal kegiatan guru menanyakan tentang kabar, menyebutkan materi yang akan dipelajari. Materi yang dipelajari adalah Surat An Nazi'at Setelah kegiatan selesai, selanjutnya adalah sholat duhur berjamaah. Dalam waktu menunggu sholat ada siswa yang bertugas menjadi pemimpin muraja'ah.

Hari Kamis, 13 April kegiatan *Upgrading* guru dengan materi kajian. Isi kajian yaitu hal-hal yang membatalkan tauhid. Kajian biasanya diisi oleh penanggungjawab syariah Ustad Taufiq El Hakim, Lc namun karena beliau berhalangan hadir maka Ustad Ahmad Syarifuddin, Lc. MA sebagai koordinator kajian menggantikan Ustad Taufiq untuk mengisi kajian. Setelah kajian selesai, ada review tentang PPDB siswa Kuttab Al Fatih yang disampaikan oleh Ustad Rokhim.

Interprestasi:

Kegiatan pembelajaran dilaksanakan secara runtut, ini seperti pada pembelajaran di sekolah umum. Kegiatan pembelajaran dimulai dengan apersepsi, eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi. Guru sudah menjalankan pembelajaran sesuai dengan RKK. Siswa yang ramai selalu diingatkan untuk memperbaiki niat dan beristighfar.

Kajian yang seharusnya diisi oleh penanggungjawab syari ternyata tidak bisa karena beliau ada kegiatan diluar. Penganti pemateri kajian adalah guru kuttab yang memiliki kapasitas keilmuan yang mendalam. Interaksi pada kajian berlangsung dengan baik. Guru mengajukan pertanyaan dan pemateri memberikan jawabannya, pemateri juga meminta pendapat yang lain jika ingin ada hal yang ditambahkan

CATATAN LAPANGAN 5

Metode Pengumpulan Data: Observasi, dan Wawancara

Hari/tanggal : Senin, 17 April 2017

Jam : 07.10 WIB

Lokasi : Kuttab Al Fatih Semarang

Sumber data : Nur Khasan

Deskripsi Data

Sejarah Kuttab AL Fatih Semarang

Kuttab Al-Fatih pertama kali berdiri pada tahun 2012. Lembaga asuhan ust. Budi Ashari, Lc. ini kini sudah memiliki 26 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Lembaga pendidikan anak-anak usia 5 – 12 tahun ini kurikulumnya menitikberatkan pada Iman dan Al-Qur'an. Salah satu cabangnya adalah Kutab Al Fatih Semarang yang berdiri pada tahun 2013 yang merupakan cabang ke-5 Kutab Al Fatih setelah Depok, Purwakarta, Ceger, dan Jatiasih Bekasi. Kutab Al Fatih Semarang diprakarsai oleh Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) bekerja sama dengan Yayasan Sultan Trenggono (Semarang) yang dipimpin oleh Dr. dr. Mohammad Rofiq Anwar, Sp. P.A.. Kutab Al Fatih berlokasi di Jalan Bulusan IV Tembalang, Semarang.

Awalnya Dr. dr. Mohammad Rofiq Anwar, Sp. P.A. yang mendapat undangan dari Ustad Budi Ashari, Lc. mengajak Adityawarman, S.E., M.Acc., Akt untuk mengikuti launching Kuttab Al faith Depok. Dari sinilah beliau berdua tergugah untuk ikut membuka cabang Kuttab Al Fatih di Semarang. Pada tahun 2012 Bp. Aditya bersama tim mempersiapkan segala sesuatunya untuk membuka cabang di Semarang. Brosur langsung disebar kepada masyarakat agar masyarakat Semarang mengenal Kuttab dan mendaftarkan

anaknya ke Kuttab Al Fatih. Pendaftaran guru juga dibuka sebagai persiapan tenaga pengajar. Guru yang pertama mendaftar yaitu Ustad Nur Khasan, beliau dulunya adalah guru di salah satu sekolah di yayasan Sultan Treggono. Beliau kemudian mengikuti akademi guru di Depok selama 10 hari. Ustad Nur Khasan mengikuti akademi guru untuk yang kedua bersama dengan guru-guru baru yang diterima mengajar di kuttab al faith. Setelah persiapan guru dan juga tempat KBM Kuttab selesai maka diluncurkan Kuttab AL Fatih Semarang dengan menghadirkan Ustad Budi Ashari, Lc.

Tujuan Koordinator Quran

1. Koordinator Quran dibentuk untuk membantu tugas Kepala Kuttab Al Faith Semarang, dalam memastikan kegiatan KBM terutama yang berkaitan dengan kurikulum iman dapat berjalan dengan baik.
2. Koordinator Iman melakukan kontroling terhadap program yang telah ditetapkan oleh Kuttab Pusat agar bias berjalan dengan lancar.
3. Mengontrol hafalan guru dengan target selama satu tahun harus bertambah 1 juz, program ini dilakukan pada hari selasa dengan membentuk 7 kelompok yang masing-masing guru harus menyeter hafalan kepada ketua kelompok yang telah ditunjuk oleh Koordinator Quran
4. Membuat jadwal Ujian kenaikan juz bagi siswa. Siswa yang telah lulus diberikan sertifikat.
5. Pada Materi Quran tidak dilakukan pleno karena materi yang disampaikan sudah jelas sumbernya dan juga urutannya. Namun demikian RKK tetap dibuat perhari, guru harus menyeter kepada koordinator RKK yang telah dibuat
6. Guru Quran membuat grafik ketercapaian hafalan yang direkap dari kegiatan hafalan selama 3 bulan

Interprestasi:

Ustad Nur Khasan adalah guru yang pertama kali masuk di Kuttab Al Fatih. Beliau saat ini diberi amanah sebagai Koordinator Al Quran. Tugas Koordinator Al Quran adalah untuk membantu meringankan tugas kepala kuttab. Tidak semua pekerjaan kepala mampu diselesaikan sendiri, oleh karena itu koordinator membantu kepala kuttab terutama hal-hal yang berkaitan dengan kurikulum. Koordinator memastikan kurikulum yang disusun bisa berjalan sesuai dengan visi dan misi kuttab.



CATATAN LAPANGAN 6

Metode Pengumpulan Data: Observasi, dan Wawancara

Hari/tanggal : Selasa, 18 April 2017

Jam : 14.00 WIB

Lokasi : Kuttab Al Fatih Semarang

Sumber data : Ustad Nur Khasan dan Asatidz

Deskripsi Data

Upgrading guru pada hari senin sesuai jadwal yaitu tahfidz/ menambah hafalan bagi guru Kuttab. Dibentuk 7 kelompok tahfidz dengan rincian 4 kelompok putradan 3 kelompok putri. Di setiap kelompok sudah ada ketuanya, bagi setiap guru harus menyetorkan hafalan kepada ketua kelompok. Selanjutnya ketua kelompok memberikan nilai pada form yang telah disediakan. Form ini kemudian dikumpulkan kepada kordinator Al Quran yang kemudai akan direkap untuk satu tahunapakah elah mampu menambah hafalan sebanyak 1 juz atau belum. Bagi guru yang tidak bisa berkomitmen menambah dan menjaga hafalan maka akan diberi teguran dan bimbingan, namun jika kondisinya tidak bsa diperbaiki maka bias sampai pada tahap pemberhentian guru. Kegiatan tahfidz berjalan dengan lancar guru-guru sudah menyetor hafalan kepada ketua kelompoknya

Interprestasi:

Tahsin adalah kemampuan yang wajib dikuasi oleh semua guru di kuttab. Semua pelajaran yang diajarkan tidak boleh lepas dari Al Quran dan Hadis. Oleh karena itu tahsin yang baik merupakan kompetensi dasar guru kuttab. Setiap hari senin dilaksanakan program tahsin/tahfidz. Pada umumnya guru yang mengajar sudah menguasai tahsin, tahsin sangat membantu dalam mensukseskan program tahfidz. Setiap guru harus meningkatkan bacaan dan hafalannya. Guru iman selama satu

tahun harus menambah hafalannya sebanyak 1 juz. Guru Quran harus menambah 3 juz setiap tahunnya.



CATATAN LAPANGAN 7

Metode Pengumpulan Data: Observasi, dan Wawancara

Hari/tanggal : Selasa, 18 April 2017

Jam : 10.00 WIB

Lokasi : Kuttab Al Fatih Semarang

Sumber data : Ahmad Khoir Roziqin, Lc.

Deskripsi Data

Guru di Kuttab Al Fatih selain harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan juga harus mengikuti rangkaian kegiatan Akademi Guru yang dilaksanakan selama 6 bulan. 4 bulan akademi guru dan 2 bulan dauroh Al Quran. Pada akademi guru materi yang disampaikan dan pematernya telah ditentukan oleh Pusat sehingga cabang hanya menyediakan keperluan saja.

Rangkaian pelatihan yang disiapkan oleh Kuttab menurut Ustad Ahmad dirasa memiliki keterbatasan waktu sehingga hanya baru pada tahap dasar saja yang disampaikan. Seharusnya ada waktu yang lebih seperti yang telah dilaksanakan di pusat yaitu pelatihan dilaksanakan selama satu bulan. Menjadi guru kuttab tidaklah mudah karena pendidikan yang dilaksnakan di Kuttab berbeda dengan pendidikan dari pemerintah. Dengan kurikulum Iman dan Al Quran maka guru harus mampu menguasai ilmu agama terutama untuk ilmu Qurannya. Ilmu Quran ini akan menjadi dasar bagi setiap pengajaran yang dilakukan.

Interprestasi:

Target input yang diharapkan tidak tercapai sehingga ada kesulitan dalam mengembangkan kompetensi guru. Setiap guru yang mengikuti Akademi Guru mengalami peningkatan hal ini dapat dilihat dari pretes dan posttes yang diberikan kepada peserta. Peningkatan kompetensi guru belum signifikan, karena nilai yang didapat hanya pada nilai rata-rata.

CATATAN LAPANGAN 8

Metode Pengumpulan Data: Observasi, dan Wawancara

Hari/tanggal : Selasa, 18 April 2017

Jam : 13.00 WIB

Lokasi : Kuttab Al Fatih Semarang

Sumber data : Ahmad Syarifuddin, Lc. MA

Deskripsi Data

Tadabur merupakan modul lanjutan bagi iman setelah sebelumnya ada modul alam dan manusia. Modul Tadabur diberikan pada jenjang Qonuni 2 dan 3. Tadabur yang diberikan masih bersifat dasar agar siswa lebih mengenal Al Quran dan supaya tambah besar keimanannya. Modul tadabur ini disusun oleh Pusat, yang kemudian disebarkan kepada masing-masing cabang. Secara teknis pusat mendelegasikan guru yang berkompeten untuk mengenalkan modul tadabur kepada guru yang akan mengampu. Guru tadabur juga diberikan pendampingan selama 3 hari dalam menyampaikan materi kepada siswa

Interprestasi:

Tadabur adalah bagian dari iman, modul untuk tadabur baru tahun ini dijalankan di kuttab. Kuttab pusat mengutus orang untuk mengajarkan bagaimana cara mengajar modul tadabur. Tadabur dimaksudkan agar siswa tidak hanya hafal Al Quran namun juga bisa mentadaburi kandungan yang ada di dalam Al Quran.

CATATAN LAPANGAN 9

Metode Pengumpulan Data: Observasi, dan Wawancara

Hari/tanggal : Selasa, 18 April 2017

Jam : 14.00 WIB

Lokasi : Kuttab Al Fatih Semarang

Sumber data : Ust. Nur Khasan dan Asatidz

Deskripsi Data

Upgrading guru pada hari Selasa sesuai jadwal yaitu membahas hal-hal yang berkaitan dengan manajemen kuttab. Pada pertemuan ini dibahas tentang persiapan parade tasmi' yang akan dilaksanakan pada hari Sabtu, 22 April 2017. Masing-masing bidang melaporkan perkembangan dan juga kendala yang masih dialami. Yang kemudian dicarikan jalan keluar bersama-sama. Rapat berjalan dengan lancar dan hal-hal yang dibicarakan sudah dapat tersampaikan semua.

Interprestasi:

Parade tasmi' merupakan puncak dari kurikulum Al Quran. Seluruh siswa maju ke panggung untuk murajaah hafalan dihadapan teman-temannya dan juga wali siswa. Semua guru terlibat dalam persiapan parade tasmi. Pada pertemuan ini dibahas hal-hal apa saja yang sudah dipersiapkan dan sejauh mana hasilnya. Jika ada yang kurang maka akan dicari solusi bersama-sama untuk memecahkan masalahnya.

CATATAN LAPANGAN 10

Metode Pengumpulan Data: Observasi, dan Wawancara

Hari/tanggal : Rabu, 19 April 2017

Jam : 08.00 WIB

Lokasi : Kuttab Al Fatih Semarang

Sumber data : Ust. Nur Rokhim

Deskripsi Data

Koordinator Iman dibentuk dalam rangka untuk

1. Meringankan tugas kepala kuttab, agar kepala kuttab dapat menjalankan tugas-tugas yang lebih besar.
2. Memastikan kurikulum iman diimplemntasikan dengan baik sesuai aturan kurikulum dari pusat
3. Menjembatani kurikulum dari pusat kepada guru dan siswa
4. Mengokohkan tujuan dari kurikulum iman
5. Sebagai *quality control* bagi guru

Guru di kuttab sudah melalui tahap seleksi dan juga mengikuti akademi guru dan daurah Al Quran. Sampai saat ini kualitas input masih belum sesuai dengan yang diharapkan, dan juga lama pembekalan guru yang hanya 6 bulan dirasa masih sangat kurang. Koordinator iman berencana untuk merekrut guru yang memiliki keahlian khusus seperti matematika, ipa maupun bahasa.

Pleno merupakan bagian dari pemberdayaan guru iman, dimana sebelum materi disampaikan kepada siswa harus diplenokan dalam rapat yang dilaksanakan setiap hari Rabu. Pleno untuk mengontrol kegiatan pembelejaraan dan juga materi yang disampaikan kepada siswa.

Koordinator iman membuat Penanggungjawab untuk setiap modul diantaranya yaitu: Modul Alam dengan Penanggungjawab Usat Taj, Modul Manusia dengan Penanggungjawab Ustad Bahtiar, dan modul tadabur dengan penanggungjawab ustad Socheh. Dibentuknya koordinator ini untuk mempermudah kontrol dan juga memberdayakan potensi yang dimiliki oleh guru.

Interprestasi:

Koordinator Iman memiliki tugas dan kewajiban yang sama seperti koordinator Al Quran. Yang membedakan hanya pada wilayah kerjanya saja. Koordinator iman bertanggungjawab terhadap pelaksanaan kurikulum iman di kuttab. Untuk mempermudah koordinasi dibentuk ketua tim berdasarkan modul yang diajarkan, yaitu Alam, Manusia, dan Tadabur. Tim ini akan bertanggungjawab langsung kepada Koordinator Iman, dengan dibentuknya tim kecil seperti ini akan lebih mempermudah pelaksanaan, maupun evaluasi kurikulum.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

CATATAN LAPANGAN 11

Metode Pengumpulan Data: Observasi, dan Wawancara

Hari/tanggal : Jum'at, 21 April 2017

Jam : 13.00 WIB

Lokasi : Kuttab Al Fatih Semarang

Sumber data : Ust/Ustadzah Kuttab Al Fatih

Deskripsi Data

Hari ini adalah gladi bersih untuk persiapan parade tasmi' siswa Kuttab Al Fatih Semarang. Kegiatan pembelajaran pada pagi hari ditiadakan dan diganti dengan latihan/gladi bersih parade tasmi' yang bertempat di Aula SLB Negeri Semarang. Semua guru datang ke tempat gladi bersih. Sudah terbagi tugas ada guru yang menyiapkan/melatih hafalan, puisi dan drama siswa. Ada guru yang menyiapkan tempat, menyiapkan dekorasi. Ada guru yang menyiapkan sound sistem maupun dokumentasi. Kegiatan ini berlangsung sampai menjelang magrib.

Interprestasi:

Peneliti melihat langsung dan turut serta membantu persiapan parade tasmi'. Guru-guru bekerjasama untuk mempersiapkan kebutuhan acara parade tasmi' yang akan dilaksanakan kesokan harinya. Persiapan ini bisa berjalan dengan baik karena sudah dibentuk tim sehingga memudahkan koordinasi.

CATATAN LAPANGAN 12

Metode Pengumpulan Data: Observasi, dan Wawancara

Hari/tanggal : Sabtu, 22 April 2017

Jam : 13.00 WIB

Lokasi : Kuttab Al Fatih Semarang

Sumber data : Ust/Ustadzah Kuttab Al Fatih

Deskripsi Data

Hari ini adalah pelaksanaan parade tasmi' seluruh siswa dan orangtua (ayah dan ibu) hadir di acara parade tasmi' ini. Seperti perkataan Bapak Aditya bahwa parade tasmi' adalah puncak dari kurikulum iman. Dalam parade tasmi' ini siswa maju secara berkelompok untuk menunjukkan capaian hafalan mereka. Tidak hanya tasmi' saja namun juga ada pembacaan puisi dan drama Islami

Interprestasi:

Parade tasmi' yang dilaksanakan berjalan dengan lancar dan meriah. Peneliti juga turut serta membantu dokumentasi. Guru-guru dengan sabar membimbing siswanya selama kegiatan ini berlangsung.

Lampiran 4. Rencana Kegiatan Kuttab

Rencana Kegiatan Kuttab (RKK)

Kelas : Kuttab Awal 2B
Hari/ : Selasa, 02 Agustus 2016
Tanggal
Waktu : 1x pertemuan
Tema : Waktu
Sub Tema : Malam (Fase malam)

TARGET		
Iman	Al-Qur'an	Ilmu
Kepada Allah	وَاللَّيْلِ إِذَا يَغْشَاهَا ﴿٤﴾ 4. Dan demi malam apabila menyelimutinya (menutupinya).	Malam secara keseluruhan (gelap), QS. As-Syams : 4

Kegiatan

Awal :

- Santri memuraja'ah ayat yang sudah dipelajari sebelumnya secara hafalan.
- Santri dibimbing membacakan surat **QS. As-Syams : 4** beserta artinya dan diulang – ulang sampai mereka mampu menghafal.

Inti :

- Santri diberikan penjelasan dari tafsir ayat yang tadi dibaca bersama.
- Santri mendengarkan paparan dari ustadz mengenai kandungan dari ayat tersebut, Yakni jika malam menutupi matahari, yaitu saat matahari terbenam sehingga seluruh ufuk menjadi gelap. Di ayat tersebut terdapat kata menyelimuti yang dimaksudkan berdasarkan tafsirnya menutupi cahaya siang yang bersumber dari sinar matahari.
- Boleh jadi ke-7 lapisan atmosfer ini lah yang dimaksudkan sebagai selimut malam yang menutupi cahaya siang (matahari). *Wallahu'alam*
Sumber: Al-Kalam, Ensiklopedi Mukjizat Qur'an dan Hadits Jilid 10

- Malam secara keseluruhan, waktu malam dimulai dari jam berapa, dan diakhiri pada jam berapa? atau saat matahari terbenam dan ketika matahari akan terbit.

Akhir :

- Mengajak santri untuk memuraja'ah kembali ayat yang baru saja dipelajari dan memberikan PR kepada santri agar bangun sebelum adzan subuh dikumandangkan?

Media : ATK

Murafaqot : Bhs. Indonesia; Menulis huruf dengan benar (dari arah yang benar) dari A-Z



Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama : Rohmadi, S.Pd.I
Jenis kelamin : Laki-laki
Tempat, tanggal lahir : Temanggung, 19 Januari 1989
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum menikah
Tinggi, berat : 172 cm, 60 kg
Agama : Islam
Alamat asal : Jengkol, RT 002/RW 005, Desa Dlimoyo, kec. Ngadirejo, Temanggung, Jawa Tengah
Alamat sekarang : Bangunrejo RT 46, RW 10, Tr I/1707, kel. Kricak, kec. Tegalrejo, Yogyakarta.
Telepon : 085643744704
Email : ramarohmadi@gmail.com



II. Riwayat Pendidikan

Tahun	Sekolah	Jurusan
1995 – 2001	SDN Karangwaru YK	
2001 – 2004	SLTP Tamansiswa Jetis YK	
2004 – 2007	SMK Tamansiswa Jetis YK	Mekanik Otomotif
2010 - 2014	UIN Sunan Kalijaga	Fakultas Tarbiyah, Prodi PGMI (Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah)
2015-sekarang	UIN Sunan Kalijaga	Studi S-2 (Magister Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam)

III. Pengalaman Organisasi

Tahun	Organisai	Jabatan
2010 – 2012	RISMA Al Furqon	Sekretaris
2012 – 2015	Takmir Masjid Al Furqon	Sekretaris
2010 - 2014	PGMI '10	Ketua
2016-	Takmir Masjid Al Furqon	Sekretaris

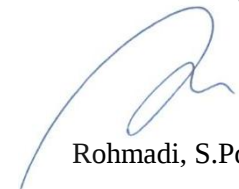
sekarang		
2016 - sekarang	PRM Bangunrejo, Yogya	Sekretaris

IV. Pengalaman Mengajar

1. Madrasah Ibtidaiyah Unggulan Muhammadiyah Lemahdadi (2014-2017)

Daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 16 Mei 2017
Hormat Saya


Rohmadi, S.Pd.I

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KUTTAB AL-FATIH SEMARANG

Jln. Turus Asri II No. 2 RT 07 RW 03, Kel. Bulusan
Kec. Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah
Telepon: 024-76917126, HP: 0858-7563-0007
E-mail: kuttabalfatihsmg@gmail.com
Laman: www.kuttabalfatih.com

SURAT KETERANGAN

No. : SK / KAF – SMG / X / IV / 087

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syah Azis Perangin Angin, S.Th.I. M.Si.
Jabatan : Kepala Kuttab Al-Fatih Semarang

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Rohmadi
Tempat, Tanggal Lahir : Temanggung, 19 Januari 1989
No. KTP : 3323091901890004
Pekerjaan : Mahasiswa S2 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
NIM : 1520411022
Alamat Tinggal : Bangunrejo TR1/1753 Yogyakarta

Telah selesai melakukan penelitian thesis di Kuttab Al-Fatih Semarang dari tanggal 10 April 2017 sampai dengan tanggal 22 April 2017 dengan judul: **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kurikulum Iman dan Al Qur’an untuk Peningkatan Kompetensi Guru di Kuttab Al-Fatih Semarang”**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Semarang, 18 Mei 2017

Kepala Kuttab Al-Fatih Semarang


KUTTAB
AL-FATIH
SEMARANG
Pilar Peradaban
Syah Azis Perangin Angin, S.Th.I. M.Si.