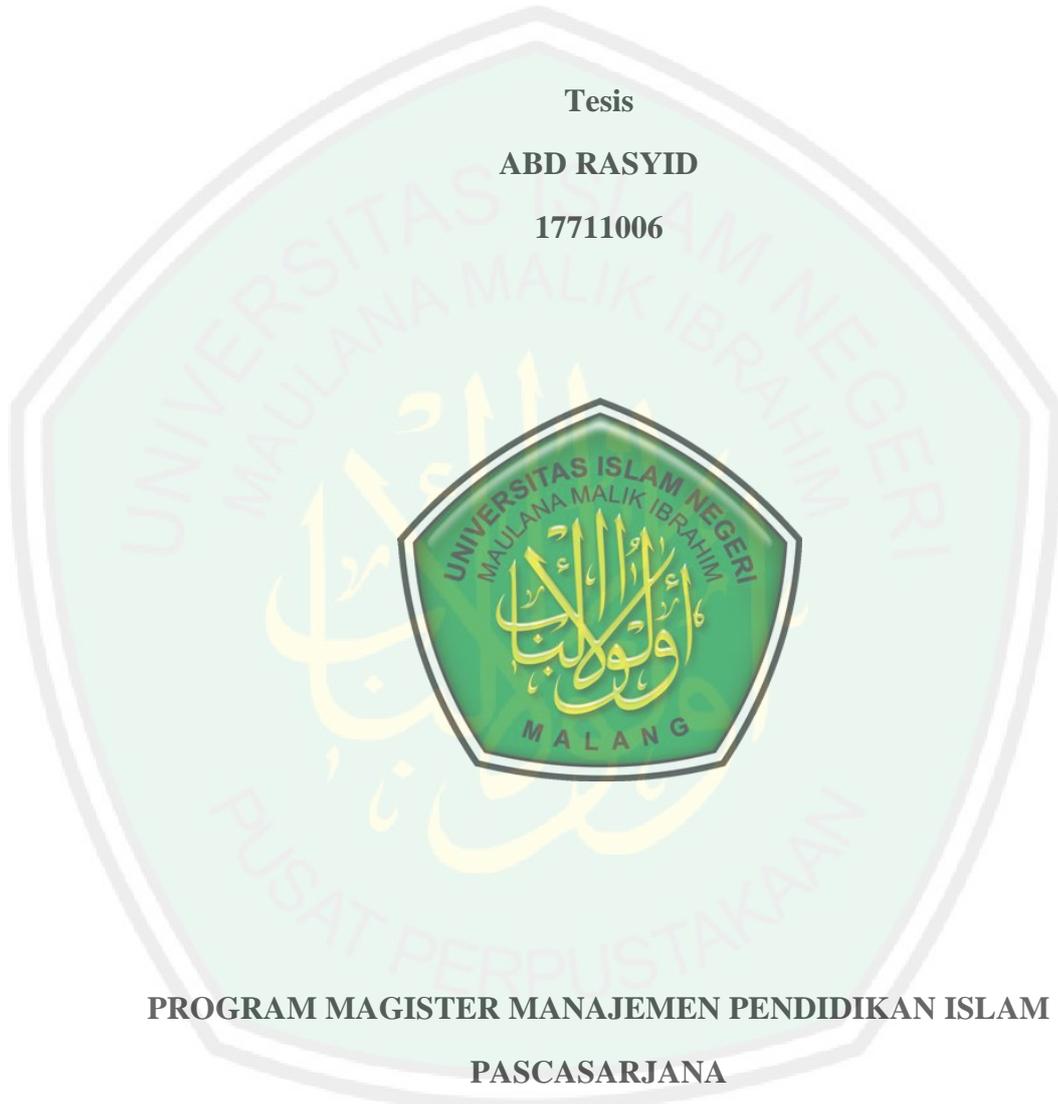


**STRATEGI PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU
DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN SANTRI
(Studi Multisitus di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani
dan Pondok Pesantren Salafiyah Parappe Polewali Mandar Sulawesi Barat)**

Tesis

ABD RASYID

17711006



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2020

**STRATEGI PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU
DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN SANTRI
(Studi Multisitus di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani
dan Pondok Pesantren Salafiyah Parappe Polewali Mandar Sulawesi Barat)**

Tesis

ABD RASYID

17711006

Dosen Pembimbing 1

Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag

NIP: 196712201998031002

Dosen Pembimbing 2

Dr. Hj. SULALAH, M.Ag

NIP: 196511121994032002



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan Judul “Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Santri (Studi Multi Situs Di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy Polewali Mandar Sulawesi Barat)” ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang, 2-1-2020

Pembimbing I

Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag
NIP. 196712201998031002

Malang, 3-1-2020

Pembimbing II

Dr. Hj. Sulalah, M.Ag
NIP. 196511121994032002

Malang, 6-1-2020

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Dr. H. Wahid Murni, M. Pd
196903032000031002

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan Judul “Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Santri (Studi MultiSitus Di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Salafiyah Parappe Polewali Mandar Sulawesi Barat” ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 13-01-2020

Dewan Penguji,



(Dr. H. Muhammad Walid, MA),
NIP. 19730823 200003 1 002

Ketua



(Dr. Hj. Sutiah, M. Pd),
NIP. 19651006 199303 2 003

Penguji Utama



(Dr. H. A. Fatah Yasin, M. Ag),
NIP. 196712201998031002

Anggota



(Dr. Hj. Sulalah M. Ag),
NIP. 196511121994032002

Anggota



Mengetahui,
Direktur Pascasarjana,
Prof. Dr. H. Uti Sumbulah, M. Ag
NIP. 19691020 200003 1 001

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abd Rasyid

NIM : 17711006

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Judul Tesis : “Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Santri (Studi Multi Situs Di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy Polewali Mandar Sulawesi Barat.”

Menyatakan bahwa tesis ini benar-benar karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya tulis orang lain sebagian atau keseluruhan. Pendapat atau temuan penelitian orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk sesuai dengan kode etik penulisan karya ilmiah. Apabila di kemudian hari ternyata dalam tesis ini terbukti ada unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, Desember 2019

Hormat saya,



Abd Rasyid
NIM. 17711006

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah, peneliti ucapkan atas limpahan rahmat dan bimbingan Allah SWT, tesis yang berjudul “Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Santri (Studi Multisitus Di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Salafiyah Parappe Polewali Mandar Sulawesi Barat” dapat terselesaikan dengan baik pada waktu yang ditentukan semoga berguna dan bermanfaat. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, semoga keselamatan selalu tercurahkan kepada beliau dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Disini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan tak terhingga yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, dengan ucapan *jazakumullahahsanuljaza'*, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan para Pembantu Rektor, atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. UmiSumbulah, M.Ag., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
3. Bapak Dr. Dr. H. Wahid Murni, M. Pd Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI) dan Ibu Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI). Atas segala motivasi, koreksi dan kemudahan layanan selama studi.
4. Bapak Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Hj. Sulalah, M.Ag selaku Pembimbing II yang telah banyak membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan kepada peneliti dalam menyusun Tesis ini.

5. Bapak dan ibu dosen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim peneliti kepada beliau semua, terima kasih atas ilmu yang diberikan.
6. Pimpinan Pondok Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pimpinan Pondok Pesantren Assalafy Polewali Mandar Sulawesi Barat yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Bapak/ibu guru dan staf di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy Polewali Mandar Sulawesi Barat yang telah membantu peneliti dalam melengkapi data dalam penyusunan Tesis.
8. Semua pihak yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengambilan data penelitian ini di di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy Polewali Mandar Sulawesi Barat.

Akhirnya peneliti berharap, semoga Tesis ini berguna dalam menambah wawasan peneliti dan juga semoga bermanfaat untuk adik-adik tingkat yang nantinya dapat dijadikan referensi dalam membuat Tesis yang lebih baik. Dan peneliti berdo'a semoga semua kebaikan budi mereka yang membantu peneliti dinilai sebagai amal shaleh dan mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan dalam membuat Tesis.

Alhamdulillahirabbil 'alamin.....

Malang, Desember 2019

Peneliti,

Abd Rasyid

NIM. 17711006

PERSEMBAHAN



Dengan Segenap Jiwa dan Ketulusan Hati Ku Persembahkan Karya ini Kepada:

1. Ayahku Masjaya Rasyid dan Ibundaku Syamsia, orang yang paling berjasa dalam hidupku, distribusi moril maupun material yang tiada putus selama Ananda menimba ilmu hingga ke jenjang strata II ini, serta cucuran keringat pengorbanan dan air mata yang tak terdefiniskan nilainya.
2. Kakak-kakak ku Faharuddin Masjaya, Fadli Masjaya, Fadlia Masjaya, Fajriani Masjaya kalianlah saudara-saudara ku yang selalu mendo'akan untuk semangat dan kokoh dalam proses belajar dan terus belajar.
3. Sahabat-sahabatku senasib seperjuangan di Program Studi Magister MPI angkatan 2017/2018. Kalianlah yang selalu memberi kesejukan didalam hati dan selalu berbaik hati.
4. Guru-guru saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim saya kepada beliau semua yang telah ikhlas dan ridho atas ilmu yang diberikan.
5. Sahabat-sahabat dan senior saya baik yang di Kost-an Imoet dan di Malang wa bil khusus, Annur Tri Putra, Dr. Hamzah Azis, Iqbal Arraziq dan sahabat-sahabat yang lain, yang telah memberikan masukan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Saudara-saudara ku di Ikatan Mahasiswa Sulawesi Barat (IKMSB) dan Komunitas Mandar Malang (KOMANDAN) dan sahabat yang lain, yang telah memberikan masukan dalam menyelesaikan Tesis ini.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pernyataan.....	iv
Persembahan	v
Motto	vi
Abstrak Indonesia.....	vii
Abstrak Inggris.....	viii
Abstrak Arab	ix
Kata Pengantar	xi
Daftar Isi.....	xiii
Pedoman Transliterasi Arab Latin	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	16
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat Penelitian	17
E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian.....	18
F. Definisi Istilah.....	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Konsep Pesantren	
1. Pengertian Pondok Pesantren.....	24
2. Program Pembelajaran di Pondok Pesantren	29
3. Peran Tenaga/Ustadz di Pondok Pesantren	37
B. Konsep Pengembangan Profesionalisme Guru	
1. Defenisi Pengembangan Profesionalisme	40
2. Proses Pengembangan Profesionalisme	48
3. Strategi Pengembangan Profesionalisme	51
C. Konsep Mutu Pembelajaran	
1. Defenisi Mutu Pembelajaran	60
2. Indikator Peningkatan Mutu Pembelajaran	64

BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	70
B. Kehadiran Peneliti	71
C. Latar Penelitian	72
D. Data dan Sumber Data Penelitian	72
E. Pengumpul Data.....	73
F. Analisis Data.....	74
G. Keabsahan Data	75
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Penelitian.....	77
1. Pondok Pesantren Hasan Yamani	77
2. Pondok Pesantren Assalafy.....	81
B. Implementasi Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru.....	86
1. Pondok Pesantren Hasan Yamani	86
a) Perencanaan Pengembangan Profesionalisme Guru	87
b) Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru.....	88
c) Evaluasi Pengembangan Profesionalisme Guru.....	92
2. Pondok Pesantren Assalafy	94
a) Perencanaan Pengembangan Profesionalisme Guru	94
b) Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru.....	96
c) Evaluasi Pengembangan Profesionalisme Guru.....	100
C. Hasil dari Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru	103
1. Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani	103
2. Pondok Pesantren Salafiyah Parappe.....	105
BAB V PEMBAHASAN	
A. Pembahasan Hasil Penelitian	107
1. Program Mutu Pembelajaran di Pondok Pesantren	108
2. Implementasi Pengembangan Profesionalisme Guru	118
a) Perencanaan Pengembangan Profesionalisme Guru	121
b) Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru.....	124
c) Evaluasi Pengembangan Profesionalisme Guru.....	127
3. Hasil dari Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru	129
BAB VI PENUTUP	
A. Simpulan	132
B. Saran	134

DAFTAR PUSTAKA.....	136
RIWAYAT HIDUP.....	144



MOTTO

Allah SWT. berfirman dalam Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd Ayat 11¹:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (Q.S Ar-Ra'd: 11)

¹Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, (PT. Sygma Examedia Arkanleema) hlm.

ABSTRAK

Rasyid, Abd. 2019. *“Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Santri (Studi Multi Situs Di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy Polewali Mandar Sulawesi Barat)”*. Tesis, Malang: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2019, Pembimbing I: Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag dan Pembimbing II: Dr. Hj. Sulalah, M.Ag

Kata-kata kunci : Pengembangan, Profesionalisme, Mutu Pembelajaran,

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Salafiyah Parappe Polewali Mandar Sulawesi Barat untuk mengungkap Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru dalam meningkatkan Mutu Pembelajaran Santri. Penelitian berfokus pada tiga masalah yaitu: 1) program pembelajaran, 2) strategi implementasi Pengembangan Profesionalisme Guru, 3) hasil dari Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis studi multi situs, Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengecekan keabsahan datanya menggunakan pengamatan yang cermat dan berkesinambungan merupakan wujud dari peningkatan ketekunan yang dilakukan oleh peneliti sehingga peneliti dapat mendeskripsikan data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati.

Temuan penelitian yang diperoleh sebagai berikut: Program pembelajaran di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Salafiyah Parappe terdiri dari: (a) Dalam menjalankan pendidikan secara umum bertujuan sebagai lembaga peneguh Tafaqqahu fi al-din, (b) Kurikulum ditujukan untuk mencetak ulama di kemudian hari, (c) Struktur dasar kurikulum itu adalah pengajaran pengetahuan agama dalam segenap tingkatannya dan pemberian pendidikan dalam bentuk bimbingan kepada santri secara pribadi oleh kiai/guru, (d) Secara keseluruhan kurikulum yang ada berwatak lentur dan fleksibel. Sedangkan dalam hal strategi melalui beberapa tahap yaitu: (a) tahap perencanaan (b) tahap pelaksanaan (c) tahap evaluasi

Hasil dari Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran Santri di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani bahwasanya untuk menghasilkan profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran pada santri dengan menggunakan pendekatan pribadi baik dalam hal menegur dan memberikan motivasi bagi sehingga para guru dalam menjalankan tugasnya masing-masing akan terasa ringan bukan karena paksaan. Sedangkan pada Pondok Pesantren Salafiyah Parappe dapat disimpulkan bahwasanya para guru menunjukkan perkembangan signifikan baik secara akademis maupun secara psikologis, yang menjadikan para guru akan terus berbenah diri sehingga akan memajukan mutu pembelajaran pondok..

ملخص

رشيد، عبد ٢٠١٩ استراتيجية التطوير المهني للمعلم في تحسين جودة تعلم الطلاب (دراسة موقع متعددة في معهد الشيخ حسن يماني و معهد السلفية بوليوالي مندار في سولاويزي الغربية) رسالة علمية الماجستير، مالانج: برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم، المشرف: (١) الدكتور أحمد فتح ياسين (٢) الدكتور الحاج. صلالة.

كلمات البحث: التنمية ، الاحتراف، جودة التعلم ،

تم إجراء هذا البحث في معهد الشيخ حسن يماني و معهد أسلافي بوليوالي مندار في سولاويزي الغربية للكشف عن استراتيجيات لتطوير الاحتراف يركز البحث على ثلاث مشاكل بمعنى: (١) برنامج التعلم، (٢) استراتيجية تنفيذ التطوير المهني للمعلم، (٣) نتائج استراتيجية التطوير المهني للمعلم.

يستخدم هذا البحث طريقة نوعية مع نوع من مواقع الدراسة المتعددة. تقنيات جمع البيانات باستخدام تقنيات المقابلة، ملاحظة، والوثائق. يستخدم التحقق من صحة البيانات الرصد الدقيق و الاستمرارية هي شكل من أشكال التحسين المثابرة يعززها الباحثون لذلك يمكن للباحثين وصف البيانات

نتائج البحوث التي تم الحصول عليها هي كما يلي: برنامج التعلم في معهد الشيخ حسن يماني و معهد السلفية يتكون من: (ا) في تنفيذ التعليم بشكل عام يهدف كمؤسسة التي تتمسك بسرعة تففقه في الدين(ب) يهدف المنهج إلى طباعة العلماء في المستقبل(ج) الهيكل الأساسي للمناهج هو تدريس المعرفة الدينية على جميع المستويات وتوفير التعليم في شكل توجيه للطلاب شخصيًا بواسطة الشيوخ أو المعلمين، (د) بشكل عام ، المنهج مرن ومرن استراتيجيات التطوير المهني للمعلم لتحسين جودة تعلم الطلاب في معهد الشيخ حسن يماني و معهد السلفية من خلال المراحل. في حين من حيث الاستراتيجية من خلال عدة مراحل وهي (ا) مرحلة التخطيط(ب) مرحلة التنفيذ (ج) مرحلة التقييم

نتائج استراتيجية التطوير المهني للمعلم. في معهد الشيخ حسن يماني لإنتاج الاحتراف للمعلمين في تحسين نوعية التعلم للطلاب باستخدام نهج شخصي للتويخ وتقديم الحوافز بحيث يشعر المعلمون في تنفيذ مهامهم يشعر أخف وزنا وليس بسبب الإكراه. و معهد السلفية يمكن أن نخلص إلى أن المعلمين أظهروا تطورات مهمة على الصعيدين الأكاديمي والنفسي، مما يجعل المعلمين سيستمرون في تحسين أنفسهم حتى يتسنى تحسين جودة التعليم المعهد.



ABSTRACT

Rasyid, Abd. 2019. "Strategies for Developing Teacher Professionalism in Improving the Quality of Santri Learning (Multi-Site Study at Syekh Hasan Yaman Islamic Boarding School and Assalafy Polewali Mandar Islamic Boarding School in West Sulawesi)". Thesis, Malang: Islamic Education Management Study Program, Postgraduate of the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim, 2019, Supervisor I: Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag and Advisor II: Dr. Hj. Sulalah, M.Ag

Keywords: Development, Professionalism, Learning Quality.

This research was conducted at the Islamic Boarding School of Sheikh Hasan Yamani and the Assalafy Islamic Boarding School of Polewali Mandar in West Sulawesi to uncover the Strategic Development of Teacher Professionalism in improving the Quality of Santri Learning. The research focuses on three problems, namely: 1) the learning program, 3) the implementation strategy of Teacher Professional Development, 3) the results of the Teacher Professional Development Strategy.

This study uses qualitative methods with multi-site study types, data collection techniques using interview, observation, and documentation techniques. Checking the validity of the data using careful and continuous observation is a form of increased perseverance by the researcher so that researchers can describe accurate and systematic.

The research findings obtained are as follows: The learning program at Syekh Hasan Yamani Islamic Boarding School and Assalafy Islamic Boarding School consists of: (a) In carrying out education generally aims as a Tafaqqahu fi al-din boarding institution, (b) The curriculum is intended to print scholars later on, (c) The basic structure of the curriculum is the teaching of all religious knowledge the level and the provision of education in the form of guidance to students personally by the kiai / teacher, (d) Overall the existing curriculum is flexible and flexible. Whereas in terms of strategy through several stages namely planning, implementation, evaluation.

The results of the Teacher Professional Development Strategy in improving the quality of Santri learning in Islamic Boarding Schools Sheikh Hasan Yamani that to produce teacher professionalism in improving the quality of learning for students Pondok leaders, KMI directors and Madrasah Heads must use a personal approach both in terms of reprimanding and giving motivation for so that teachers in carrying out their respective tasks will feel lighter not because of coercion. While at the Assalafy Islamic Boarding School it can be concluded that the teachers showed significant developments both academically and psychologically, which made the teachers would continue to improve themselves so that they would advance the quality of learning in the cottage.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Perubahan yang sangat cepat yang dialami masyarakat seiring dengan berkembangnya jaman bertambahnya tingkat pemahaman dan juga pengetahuan manusia di bidang Sains dan Teknologi telah membawa banyak dampak bagi kehidupan manusia secara umum baik positif maupun negatif. Untuk mengiringi kemajuan seiring berjalannya fenomena global harus ditopang dengan kemajuan pendidikan pada berbagai aspek. Namun dunia pendidikan saat ini belum sanggup memenuhi kebutuhan global sebagaimana yang diinginkan dimana dengan pendidikan dapat mencerdaskan bangsa sehingga tetap mampu menjawab tantangan dari perubahan dan kemajuan yang terus terjadi.

Pendidikan yang dapat memenuhi kebutuhan global adalah pendidikan yang modern dan bermutu untuk menciptakan bangsa yang cerdas dan intelek. Sebagaimana yang diinginkan pemerintah sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dirumuskan tujuan pendidikan nasional yaitu “Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional

tersebut, maka setiap satuan pendidikan berkewajiban menyelenggarakan proses pembelajaran yang bermutu dan berkualitas guna tercapainya tujuan pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan memang sangat penting dilakukan dalam pembentukan sumber daya manusia.

Idochi sebagaimana dikutip oleh Muldiyana² bahwasanya kegiatan pendidikan merupakan suatu proses untuk mengubah sikap manusia dari suatu kondisi tertentu terhadap kondisi lainnya. Dengan kata lain, melalui pendidikan itu perubahan akan nampak dalam proses perubahan pikiran manusia, dari tidak mengerti menjadi mengerti, dari tidak mengetahui menjadi mengetahui. Di dalam *buku Dictionary of Education* disebutkan bahwa pendidikan adalah: 1) proses di mana seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya di masyarakat tempat ia hidup; 2) proses sosial di mana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (terutama yang datang dari sekolah), sehingga mereka memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimal.

Proses pembelajaran merupakan suatu kegiatan mendidik siswa ke arah yang lebih baik. Peningkatan mutu pembelajaran itu sangat ditentukan oleh berbagai kondisi, baik kondisi intern maupun kondisi ekstern sekolah itu sendiri. Proses belajar mengajar yang baik didasari oleh adanya hubungan interpersonal yang baik antara siswa dengan guru, siswa

² Muldiyana Nugraha, Manajemen Kelas Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran, Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan. Vol. 4 No. 01, Juni 2018, hlm, 28

dengan siswa, dan siswa dengan guru menduduki posisi penting bagi terbentuknya kondisi sosio emosional. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan sosial atau suasana kelas adalah penentu psikologis utama yang mempengaruhi belajar akademis.³

Sama halnya dengan ungkapan Purnomo bahwasanya problematika pembelajaran yang terjadi saat ini dapat dilihat dari jalannya proses dasar pembelajaran. Secara umum, proses pembelajaran dapat ditelusuri dari faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran. Keberhasilan pembelajaran ditentukan oleh 3 faktor, Bahan Baku (Raw Input), Instrumen, dan Lingkungan.⁴

Sedangkan Dalam PP No 19/2005 tentang standar nasional pendidikan disebutkan dalam pasal 19 sampai dengan 22 tentang standar proses pendidikan, bahwa proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Adanya keteladanan pendidik, adanya perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan pengawasan yang efektif dan efisien dalam proses pembelajaran.

³ Muldiyana Nugraha, Manajemen Kelas Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran..., hlm. 28

⁴ <https://aguspurnomosite.blogspot.com/2013/06/problematika-pembelajaran.html> tgl 13-8-2019, pukul 07.45

Sebagaimana standar yang sudah ditetapkan pemerintah, maka patutnya proses pembelajaran dijalankan antara guru dan siswa mestinya menggunakan model-model pembelajaran yang efektif, inovatif, dan relevan sebagai usaha memenuhi kebutuhan global. Karena, guru sebagai pendidik professional harus memiliki kompetensi intelektual-akademik, sosial, pedagogis, yang kesemuanya berlandaskan pada sebuah kepribadian yang utuh, sehingga guru dapat menjalankan perannya sebagaimana mestinya.

Dalam pelaksanaan pendidikan yang terjadi di Indonesia sudah menjadi tanggung jawab bersama dari berbagai komponen. Dalam prakteknya masyarakat ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa ini, tidak hanya dari segi materi dan moril, namun juga telah memberikan sumbangsih yang signifikan dalam penyelenggaraan pendidikan. Dalam hal ini dengan banyak bermunculannya lembaga swasta yang merupakan bentuk dari penyelenggaraan pendidikan masyarakat termasuk lembaga luar sekolah yang didirikan masyarakat adalah pondok pesantren. Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan keagamaan yang tumbuh dan meluas di masyarakat.⁵

Dalam perkembangannya Pondok pesantren, senantiasa melakukan inovasi dan juga transformasi dalam dirinya, baik dari isi (materi) yang diajarkan maupun dari metode serta managemennya dalam rangka menciptakan pendidikan yang lebih berkualitas sebagai tuntutan perubahan

⁵ Departemen Agama RI, Pola pengembangan pondok pesantren (Jakarta:2003), hlm. 1

zaman. Perubahan-perubahan tersebut telah banyak menciptakan kemajuan baik dalam Pondok pesantren. Namun berdasarkan beberapa referensi dan juga realitas di lapangan nampaknya masih banyak juga terdapat problematika yang dihadapi oleh lembaga-lembaga tersebut, baik problem dalam input, proses ataupun outputnya.⁶

Kelemahan yang terjadi pada pendidikan pondok pesantren adalah suasana pembelajaran yang pasif. Hal ini masih banyak dijumpai di pesantren yang salah satu sebabnya adalah minimnya kreativitas dan juga inovasi guru terhadap pengembangan metodologi pembelajaran aktif, sehingga membuat daya kritis santri menjadi lemah. Maka agar nalar kritis tumbuh di pesantren, para pendidikanya harus mau melakukan formulasi pola pendidikan dengan menyertakan metodologi modern.⁷

Sebagaimana upaya untuk menghadapi situasi saat ini, pondok pesantren dituntut mampu mengarahkan pembinaan dan pengembangan yang bersifat eksternal maupun internal. Khususnya dalam internal pesantren yang ada paling menonjol tampak pada eksistensi sistem manajerialnya, dalam hal ini yang menjadi ujung tombaknya adalah guru (Ustadz). Ustadz disini merupakan sosok sentral yang sangat diharapkan dapat meningkatkan program-program pembelajaran secara keseluruhan yang telah dicanangkan sebelumnya, oleh karena itu perlunya pengembangan Ustadz bagi dunia pesantren sebagai suatu keharusan.

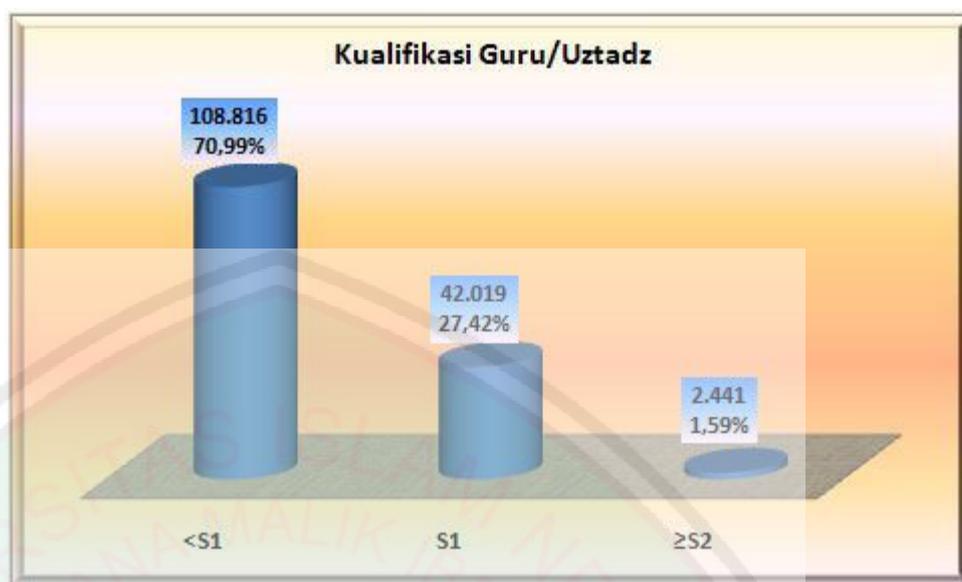
⁶ Fata Asyrofi Yahya, Problema Manajemen Pesantren, Sekolah, Madrasah: Problem Mutu dan Kualitas Input-Proses-Output, Volume VIII, No.1, 2015 Jurnal eL-Tarbawi, hlm 95

⁷ Fata Asyrofi Yahya, Problema Manajemen Pesantren, Sekolah, Madrasah..., hlm. 108

Data menyebutkan Jumlah Tenaga Pengajar di pondok pesantren jika dilihat berdasarkan kualifikasi pendidikan, berpendidikan <S1 sebanyak 108.816 orang (70,99%), dari jumlah tersebut 74.398 orang (68,37%) berjenis kelamin laki-laki, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 34.418 orang (31,63%), berkualifikasi pendidikan S1 sebanyak 42.019 orang (27,42%), dari jumlah tersebut 26.212 orang (63,38%) berjenis kelamin laki-laki, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 15.807 orang (37,62%), dan berkualifikasi pendidikan \geq S2 berjumlah 2.441 orang (1,59%), dari jumlah tersebut 1.885 orang (77,22%) berjenis kelamin laki-laki, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 556 orang (22,78%) (Gambar 1.1)

Dari data tersebut, terlihat bahwa kualifikasi pendidikan pengajar di pondok pesantren masih harus ditingkatkan, karena tercatat kualifikasi pendidikan <S1 mencapai 71,99%, hanya 28,01% yang berpendidikan \geq S1. Oleh karena itu perlu terus ditingkatkan program peningkatan SDM khususnya tenaga pengajar di pondok pesantren, paling tidak peningkatan kualifikasi minimal S1, agar kualitas pembelajaran di pondok pesantren semakin baik.⁸

⁸ Pendis Kemenag, *Analisis Statistik Pendidikan Islam: Analisis Dan Interpretasi Data Pada Pondok Pesantren, Madrasah Diniyah, TPQ, Tahun Pelajaran 2011-2012*, www.pendiskemenag.go.id, diakses tgl 14-8-2019. Pukul 04.34



Gambar 1.1. Jumlah Tenaga Pengajar Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

Rendahnya kualifikasi pendidikan sumber daya manusia pendidik di pondok pesantren sangat berpengaruh terhadap sistem administrasi dan manajemen pengelolaan pondok pesantren yang masih belum baik dan lambat berkembang.⁹ Oleh sebab itu diupayakan adanya penerapan strategi yang tepat dan benar, dalam hal strategi pengembangan guru sebagai suatu aspek yang sangat penting diperhatikan dan dicanangkan para pengelola pesantren.

Hal tersebut belum sejalan dengan keputusan pemerintah yang telah ditetapkan dalam RUU Pesantren tahun 2019 Pasal 34 dan Pasal 35 tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Pesantren bahwasanya Pendidik pada pendidikan Pesantren jalur pendidikan formal harus memenuhi kualifikasi dan kompetensi sebagai pendidik professional

⁹ Nurchalis Madjid, *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan*, (Jakarta: Paramadina, 1997), hlm. 94

(berpendidikan Pesantren atau pendidikan tinggi.), dimana kompetensi disini harus memenuhi kompetensi ilmu agama Islam dan/atau kompetensi sesuai bidang yang diampu dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy di Sulawesi Barat. Yang semakin hari berkembang dengan pesat, kepengurusan pondok memang sudah terbentuk untuk menangani semua hal terkait dengan pendidikan yang dilaksanakan. Jumlah santri yang terus meningkat kapasitasnya, tentu memerlukan pengelolaan yang lebih teratur dan profesional. Adapun permasalahan khusus yang dihadapi di dua pondok pesantren tersebut bahwa para tenaga pendidik dari segi kualifikasi pendidikan belum sesuai dengan harapan pemerintah selama ini, dimana melalui kementerian agama pernah melaukan terobosan untuk peningkatan kualitas pendidik di pesantren dengan memberikan pendidikan gratis pada tingkat strata 1 dan strata 2. Sebagaimana data di lapangan bahwasanya tenaga pendidik yang ada di Ponpes Hasan Yamani sebanyak 63 dengan rincian S2 3 orang, S1 50 orang, Tamatan MA 10 orang¹. Sedangkan Ponpes Assalafy sebanyak 40 orang dengan rincian S2 2 orang, S1 27 orang, dan tamatan MA 11 orang¹. Berdasarkan data tersebut, maka terlihat bagaimana tidak kooperatifnya pondok pesantren dalam pengembangan kualitas pendidik dan pendidikan di pesantren. Oleh sebab itu perlunya strategi

¹ Observasi Peneliti Bulan Jurfi 2019 di Ponpes Hasan Yamani Campalagian

¹ Observasi Peneliti Bulan Juni 2019 di Ponpes Assalafy Campalagian

pengembangan Ustadz melalui pendidikan dan pelatihan, supaya pendidikan di pesantren menjadi lebih baik.

Pengembangan disini sebagai upaya yang dirancang dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas Guru dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Guru yang perlu dikembangkan adalah yang dipertimbangkan merefleksikan kesenjangan antara kondisi yang ada dengan kondisi yang diharapkan.

Selain pengembangan tersebut dapat dilakukan oleh institusi untuk kepentingan institusi itu sendiri, terutama berkaitan dengan mutu output, kinerja, motivasi kerja dan semangat kerja, dapat pula dilakukan oleh pendidik/ustadz itu sendiri dalam bentuk pengembangan diri. Seperti disampaikan Hasibuan sebagaimana dikutip oleh Ipong bahwasanya pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sehingga tenaga pendidik yang berkembang menjadi lebih terbuka, lebih humanis, lebih terampil, lebih kompleks, lebih memiliki pedagogis yang lengkap atau mumpuni dan lebih manusiawi.

Pengembangan tersebut juga diasumsikan saling ketergantungan yang interaktif dengan orang-orang, perilaku, tugas-tugas, dan lingkungan. Oleh karena itu, harus terakomodir secara sistematis ketika proses dan prosedur pengembangan guru diinvestigasi, dirancang, dan dilaksanakan.

sehingga tenaga pendidik yang berkembang menjadi lebih terbuka, lebih humanis, lebih terampil, lebih kompleks, lebih memiliki pedagogis yang lengkap atau mumpuni dan lebih manusiawi.¹ 2

Dalam hal ini pengembangan dan pembinaan kompetensi guru adalah ustadz tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga bagi ustadz yang bersangkutan guna membantu mereka memahami kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya, sehingga nantinya bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan rencana dan pengembangan karier. Sedangkan bagi pihak sekolah, peningkatan kompetensi sangat penting sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan berbagai hal, seperti penempatan, pembagian tugas, dan berbagai hal lain dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya tenaga kependidikan disekolah tersebut.¹ 3

Upaya tersebut dapat dilakukan melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standarisasi Akademik dan Kompetensi Guru. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional; Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional. Untuk itu, guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi

¹ Ipong Dekawati, Manajemen² Pengembangan Guru, *Cakrawala Pendidikan*, 2 (Juni, 2011). Hlm 2

¹ Ahmad Barizi, Pendidikan Integ²ratif; Akar Tradisi & Integrasi Keilmuan Pendidikan Islam (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm 25.

akademik minimal sarjana atau diploma IV yang relevan, dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Sedangkan yang dimaksud guru professional menurut Ningrum sebagaimana dikutip Eko dan Sugandi bahwasanya Guru yang profesional adalah guru yang menguasai kompetensi keguruan dengan baik Seorang guru profesional dia menguasai betul tentang seluk-beluk pendidikan dan pengajaran serta ilmu-ilmu lainnya.¹ Karena guru di pandang sebagai tenaga profesional maka guru di tuntutan untuk menguasai kompetensi yang menyangkut keprofesionalan seorang guru.

Kompetensi guru dapat dikuasai dengan baik melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan guru yang dilaksanakan oleh pemerintah, lembaga satuan pendidikan atau sekolah dan organisasi kependidikan. Sebagaimana yang telah diatur dalam PP No 74 tahun 2008 Pasal 46 “Guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan Kualifikasi Akademik dan kompetensinya, serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya”. Untuk itu pelatihan dan pengembangan profesi guru sangat diperlukan agar kemampuan guru tetap relevan dengan kebutuhan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sehingga secara teoritis pengembangan akan meningkatkan kemampuan setiap guru pada proses pembelajaran di lembaga pendidikan.

Menurut Maggioli sebagaimana dikutip Kristiawan dan Rahmat

¹ Eko Kuntarto, Sugandi, Penerapan Program Pengembangan Profesi Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Diniyah Al-Azhar Kota Jambi, Gentala Pendidikan Dasar Vol.3 No. 2 Desember 2018, hlm 2

bahwasanya Pengembangan profesional dapat didefinisikan sebagai proses karir panjang di mana pendidik menyempurnakan mengajar mereka untuk memenuhi kebutuhan siswa¹. Dalam hal ini kemampuan Ustadz akan meningkatkan mutu pembelajaran yang mana pembelajaran suatu bentuk nyata dari kegiatan pendidikan yang berupa transmisi dan transformasi sejumlah pengalaman belajar kepada para santri.

Untuk meningkatkan mutu pembelajaran, diperlukan perhatian terhadap beberapa komponen yang mempengaruhi pembelajaran. Komponen-komponen tersebut antara lain: Siswa (santri), Pendidik (Ustadz), Kurikulum, Sarana dan Pengelolaan sekolah, Pengelolaan proses pembelajaran, Pengelolaan dana, meliputi perencanaan anggaran (RAPBS) Monitoring dan Evaluasi, Kemitraan.¹ 6

Fenomena seperti ini, memunculkan tantangan baru bagi guru untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan pembelajaran yang efektif melalui fungsi-fungsi manajemen. Sejalan dengan itu, bagi dunia pendidikan dukungan manajemen SDM yang kuat dan komitmen pimpinan merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pendidikan. Sehingga secara teoritik strategi

¹ Muhammad Kristiawan, Rahmat, Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran, Jurnal Iqra' Kajian Ilmu Pendidikan Volume 3, Issue 2, December 2018, hlm. 375

¹ B. Suryosubroto, *Proses Belajar-Mengajar Di Sekolah*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta. Cet. 1.1997), 9

pengembangan yang dicanangkan akan berdampak baik dan dianggap sebagai kebutuhan agar tetap bertahan ditengah persaingan di era modern.

Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy memiliki tujuan sama yaitu menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran berdasarkan ajaran Islam dengan tujuan ibadah untuk mendapatkan ridha Allah Swt., para santri dan santriwati yang bertaqwa kepada Allah Swt., berakhlak mulia, mempunyai integritas pribadi yang kokoh, mandiri, dan mempunyai kualitas intelektual¹. Tetapi dalam menjalankan sistem pendidikan berbeda yaitu Pondok Modern (Kholaf) dan pesantren tradisional (salaf). Sama halnya dalam menjalankan proses pembelajaran yang berbeda.

Maka dalam peneliti mengambil tempat di dua pondok pesantren yaitu: Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy di Sulawesi Barat. Kedua pondok ini sangat menarik sebab keduanya berada dalam satu Desa tetapi berbeda dalam sistem pendidikannya yaitu Pondok Modern dan Pesantren tradisional. Adapun rincian pondok pesantren yang akan diteliti sebagai berikut:

Pertama, Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani Parappe Campalagian Polewali Mandar adalah merupakan lembaga pendidikan Islam di bawah naungan Yayasan Pesantren Syekh Hasan Yamani yang didirikan sejak tahun 1987. Keberadaannya sebagai lembaga pendidikan

¹ Tim Penyusun Departemen Agama RI., 2003, Ensiklopedi Islam, Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, hlm. 1-3

menerapkan suatu sistem balancing atau dalam istilah "Al-Muhafadzah 'Ala Al-Qadim Ash-Shalih Wal Akhdzu bi Al-Jadid Al-Ashlah" yang artinya "menjaga sistem dan nilai klasik yang baik dan nilai kontemporer yang lebih baik" suatu sistem yang integralistik yang memberikan keseimbangan antara kajian ilmu kauniah dan ilmu duniyah

Dalam menyelenggarakan pengajaran dan pendidikan, Pondok Pesantren. Syekh Hasan Yamani mengarah dan mengacu pada kemasyarakatan dan Ibadah Thalabul 'Ilmi untuk memenuhi perintah Allah SWT dan Rasul-Nya, serta turut ambil bagian dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat dan bangsa dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya sebagai tujuan Pembangunan Nasional.

Bertitik tolak dari maksud dan tujuan pendirian Pondok ini yang terangkum dalam visi dan misinya, maka menjadi tugas dan tantangan tersendiri bagi jajaran kelembagaan Pondok Pesantren S. Hasan Yamani untuk melakukan pemberdayaan diri dari berbagai potensi yang dimilikinya agar secara bertahap, lembaga pendidikan ini dapat melangsungkan kegiatannya yang pada akhirnya dapat melahirkan Alumni yang memiliki kualifikasi maksimal, baik dari segi akhlak, intelektual, dan keterampilan, sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu dan teknologi yang semakin berkembang.

Kedua, Pondok Pesantren Salafiyah Parappe (PPSP) atau yang lebih di kenal dengan Pondok Pengajian Kitab Kuning/Gundul yang terletak di Desa Parappe Kec. Campalagian Kab.Polewali Mandar

Sulawesi Barat adalah sebuah wadah pendidikan yang hadir secara khusus berorientasi membina dan membentuk generasi-generasi Islam agar Faqih Fiddin melalui kajian kitab-kitab Kuning / Gundul.

Eksistensi Pondok Pesantren ini sesungguhnya sudah melaksanakan agenda kegiatannya sejak tahun 1970-an silam meskipun dengan sebuah sistem yang masih sangat sederhana dengan cara sorogan atau Mangaji Tudang di kediaman Ag.H. Abd. Latif Busyrah (Pendiri dan Pimpinan PPSP sampai sekarang).

Dengan melihat perkembangan santri yang terus bertambah dari waktu ke waktu bahkan merambah dari luar propinsi maka Pengurus yang sudah terbentuk sebelumnya di bawah asuhan Sang Kiyai yang berdarah Mandar–Makassar itu berinisiatif untuk membentuk sebuah Yayasan Pendidikan Islam demi mengoordinir laju perkembangan santri tersebut. Upaya tersebut akhirnya bisa terwujud pada tahun 1997 yang diberi nama Yayasan Pondok Pesantren Assalafy Parappe yang sampai sekarang menaungi Madrasah Diniyah, Madrasah ‘Ula (Ibtidaiyah), Madrasah Wustha (Tsanawiyah) dan Madrasah ‘Ulya (Aliyah) dibawah naungan Kementrian Agama.

Dari paparan data diatas, peneliti sangat tertarik untuk mengangkatnya menjadi sebuah judul penelitian, agar dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas dapat tercapai dan meningkatkan mutu pembelajaran itu sendiri. Kajian berikut mencoba mengangkat salah satu

Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy di Sulawesi Barat.

B. Fokus Penelitian

Beranjak dari pembahasan latar belakang masalah diatas maka secara umum dapat diambil kesimpulan penelitian ini ingin mengungkap Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru dalam meningkatkan Mutu Pembelajaran Santri di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy. Untuk memudahkan kajian dan sistematikanya, maka kajian dan sistematikanya, maka kajian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana program mutu pembelajaran di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy?
2. Bagaimana strategi implementasi Pengembangan Profesionalisme Guru di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy?
3. Bagaimana hasil Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran Santri di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang bagaimana Pengembangan Profesionalisme guru di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan tentang:

1. Program mutu pembelajaran di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy.
2. Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran Santri di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy dalam hal perencanaan, pelaksanaan, evaluasi.
3. Mendeskripsikan hasil dari Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran Santri di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah hazanah ilmu pengetahuan dan menambah literature yang berhubungan dengan pengembangan guru terutama di dunia pesantren yang mungkin dapat ditiru oleh lembaga pesantren lain.
 - b. Hasil penelitian ini juga dapat membantu peneliti kedepannya dalam mengembangkan pengkajiannya sehubungan dengan pengembangan guru secara komprehensif dan integral.
2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini memberikan pengalaman berharga bagi peneliti sendiri dalam memahami eksistensi pengembangan guru di lingkungan pondok pesantren.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan structural pengelola pondok pesantren dapat meningkatkan kreativitas dan keterampilan dalam pengelolaan guru kedepannya.

E. Orisinalitas Penelitian

1. Imam Wahyudi (2004) melakukan penelitian tentang “Peran Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru: Studi penerapan di sekolah Alam Bilingual MTS Surya Buana Malang”¹. Dikemukakan bahwasanya kepala sekolah dalam mengembangkan Profesionalitas Guru menggunakan seluruh aspek fungsi manajemen. Sedangkan dalam pelatihan memfasilitasi para guru dan membiayai kegiatan-kegiatan tersebut.
2. Angga Teguh Prastyo (2010) melakukan penelitian tentang Model Manajemen Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam Madrasah Tsanawiyah Negeri Malang III. Dikemukakan bahwasanya Perencanaan, Pelaksanaan dan implikasi manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidikan atau tenaga pendidik. Sehingga penelitiannya menghasilkan analisa model dan pendekatan manajemen pengembangan tenaga didik di MTSN III Malang.

¹ Imam Wahyudi, *Peran Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru: Studi penerapan di sekolah Alam Bilingual MTS Surya Buana Malang*, Tesis, (Malang: Pps UIN Maliki, 2004).

3. Riza Azhari (2015) melakukan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pondok Pesantren: Studi Kasus Di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo dan Pondok Pesantren Lirboyo Kediri.¹ Dikemukakan bahwasanya faktor pendukung dalam meningkatkan mutu lulusan dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang efektif
4. Muhammad Hanafi (2017) melakukan penelitian tentang Manajemen Pengembangan Kompetensi kepribadian dan Leadership Guru di SMA 3 Malang dan Malang MAN Ngawi². Dikemukakan bahwasanya manajemen pengembangan kompetensi kepribadian dan leadership di dua sekolah tersebut. Secara lebih rinci dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1.1: Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

N o	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1	Imam Wahyudi dengan judul Peran Kepala Madrasah dalam	Pengembangan Profesionalitas guru	mengembangkan Profesional Guru menggunakan seluruh aspek	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian • Tahun penelitian • Focus

¹ Riza Ashari, *Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pondok (Studi Multi Kasus Di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo dan Pondok Pesantren Lirboyo Kediri)*, Tesis, (Pps UIN Maliki, 2015)

² M. Hanif Satria Budi, *Manajemen Pengembangan Kompetensi kepribadian dan Leadership Guru di SMA 3 Malang dan Malang MAN Ngawi*, Tesis, (Malang: Pps UIN Maliki, 2017)

	Mengembangkan Profesionalitas Guru: Studi penerapan di sekolah Alam Bilingual MTS Surya Buana Malang		fungsi manajemen objek Penelitian sekolah Alam Bilingual MTS Surya Buana Malang	penelitian pengembangan profesionalisme guru
2	Riza Azhari, judul Manajemen Sumber Daya Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pondok Pesantren: Studi Kasus Di Pondok Modern Darussalam Gontor	Pengembangan Sumber daya Manusia Guru di Pondok Pesantren	Focus penelitian pada mutu lulusan Objek penelitian Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo dan Pondok Pesantren Lirboyo Kediri	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian • Tahun penelitian • Focus penelitian pengembangan profesionalisme guru

	Ponorogo dan Pondok Pesantren Lirboyo Kediri			
3	Angga Teguh Prastyo Model Manajemen Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam Madrasah Tsanawiyah Negeri Malang III	Sumber daya manusia pendidikan atau tenaga pendidik	Focus penelitian pada manajemen pengembangan n Objek penelitian Madrasah Tsanawiyah Negeri Malang III	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian • Tahun penelitian • Focus penelitian pada pengembangan profesionalisme guru
4	Muhammad Hanafi, Manajemen Pengembangan Kompetensi kepribadian dan Leadership	Pengembangan an kompetensi guru	Pengembangan n Leadership Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian • Tahun penelitian • Focus penelitian pada

	Guru di SMA 3 Malang dan Malang MAN Ngawi			pengembangan n profesionalis me guru
--	--	--	--	---

Berbeda dengan judul yang sudah dikaji diatas, penulis ingin memberikan penekanan pada pembahasan tentang manajemen pengembangan guru di sekolah dan di pesantren terdapat perbedaan. Terutama dalam hal ini pesantren pada pengembangan guru tetap mempertahankan nilai-nilai keislaman. Dalam hal ini peneliti perlu melakukan penelusuran dalam mengembangkan guru di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy Polewali Mandar.

F. Defenisi Istilah

Untuk mempersamakan persepsi tentang beberapa istilah yang terkandung dalam judul Tesis yang nantinya dapat menimbulkan berbagai interpretasi, maka perlu dipertegas pengertian atau defenisi dari beberapa istilah berikut ini:

1. Strategi

Strategi merupakan suatu pedekatan yang semua berkaitan dengan pelaksanaan gagasa, perencanaan serta eksekusi dalam

aktivitas yang memiliki kurun waktu tertentu. Adapun strategi pengembangan Profesionalisme Guru dapat diidentifikasi sebagai usaha yang terencana dan terstruktur dalam pengembangan dan pendidikan Guru yang dilakukan secara kontinyu dan berkesinambungan, sehingga guru lebih berkompeten dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah peningkatan teknis, teoritis, konseptual, moral dan kemampuan yang dimiliki dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap dengan cara pelatihan dan pendidikan.²

3. Mutu Pembelajaran

Mutu pembelajaran disini diartikan sebagai gambaran kualitas pembelajaran secara utuh dari proses dan hasil pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan. Proses dan hasil pembelajaran meliputi perencanaan proses pembelajaran yang efektif dan efisien.²

² Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2012), 105.

² Rusman, *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme guru* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012), hlm 4.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Pesantren

1. Pengertian Pesantren

Perkataan pesantren berasal dari kata “santri”, dengan awalan “pe” dan akhi-ran “an” digabung berbunyi *pesantrian*, yang mirip dengan kata pesantren.² Sedangkan Santri adalah orang yang mendalami agama Islam, orang yang beribadat dengan sungguh-sungguh, orang yang saleh.²

Sebagaimana dikutip oleh Zamakhsyari bahwasanya Johns berpendapat bahwasanya istilah santri berasal dari bahasa Tamil artinya guru mengaji. C.C. Berg berpendapat juga bahwasanya istilah tersebut berasal dari istilah *shastri* yang dalam bahasa India berarti orang yang tahu buku suci agama Hindu, atau seorang sarjana ahli kitab suci agama Hindu. Kata *shastri* tersebut berasal dari kata *shastra* yang berarti buku suci, buku agama atau buku tentang ilmu pengetahuan.² Sedangkan menurut Nurcholiz Madjid bahwasanya kata

² Sukanto, *Kepemimpinan Kiai Dalam Pesantren* (Jakarta: Pustaka LP3ES, 1999), hlm. 43.

² Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi II; (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), hlm. 878

² Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kiai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, Cet. IX; Jakarta: LP3ES, 2011, hlm. 41.

santri berasal dari bahasa Jawa yaitu “cantrik” yang berarti seseorang yang selalu mengikuti seorang guru kemana pergi.²

6

Menurut Zamakhsyari pondok berasal dari bahasa Arab *fundug*, yang berarti hotel atau asrama. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Pondok diartikan sebagai bangunan untuk tempat sementara; rumah; bangunan tempat tinggal yang berpetak yang berdinding bilik dan beratap rumbia; madrasah dan asrama (tempat mengaji, belajar agama Islam).²

Menurut Mastuhu bahwasanya pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.² Sebutan pondok atupun pesantren memiliki makna yang sama persis sebagai tempat tinggal untuk belajar santri pada kyai, seiring berjalannya waktu istilah pondok pesantren sudah menjadi penggunaan umum dikalangan masyarakat sehingga mudah dipahami sebagai lembaga pendidikan islam.

Sebagai lembaga pendidikan islam Pondok Pesantren yang mana kyai, Guru, santri, dan pengurus pesantren hidup bersama dalam satu lingkungan pendidikan, berlandaskan dengan nilai-nilai agama

² Nurcholish Madjid, *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan*, (Jakarta: Paramadina, 1997), hlm. 19-20.

² Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi II., hlm. 781

² Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren: Suatu Kajian tentang Unsur dan Nilai Sistem Pendidikan Pesantren*, (Jakarta: INIS, 1994), hlm. 55.

Islam, norma-norma, serta kebiasaan-kebiasaannya sendiri yang secara eksklusif berbeda dengan masyarakat umum, elit khususnya.² Sedangkan dalam hal ini pondok pesantren mempunyai lima elemen dasar tradisi pesantren, yaitu pondok, masjid, santri, pengajaran kitab Islam klasik, dan kiai.³

a. Masjid

Masjid merupakan elemen penting yang tidak dapat dipisahkan dengan pesantren dan dianggap tempat yang paling tepat untuk mendidik santri terutama dalam melakukan praktek sholat/sembahyang lima waktu, khutbah, sholat jum'at, dan pengajaran kitab-kitab klasik (kitab kuning). Sejak zaman nabi, masjid telah mejadi pusat pendidikan islam. Di manapun kaum muslimin berada, mereka selalu menggunakan masjid sebagai tempat pertemuan, tempat pendidikan, aktivitas administrasi dan cultural.³ Pondok Pesantren sebagai lembaga lembaga pendidikan islam menjadikan masjid sebagai pusat dan sentral dari jalannya proses pembelajaran dan sebagai pusat awal seluruh aktivitas didalam lingkungan pondok.

² Rafiq A. dkk., *Pemberdayaan Pesantren: Menuju Kemandirian dan Profesionalisme Santri dengan Metode Daurah Kebudayaan*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), hlm. 3.

³ Abdullah Syukri Zarkasyi, *Pondok Pesantren sebagai Alternatif Kelembagaan Pendidikan untuk Program Pengembangan Studi Islam Asia Tenggara*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 1990), hlm. 79.

³ Zuhairi dkk, *Sejarah pendidikan islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 35

b. Pondok

Pondok atau tempat tinggal para santri merupakan ciri khas tradisi pesantren yang membedakannya dengan sistem pendidikan lainnya. Ada tiga alasan utama pesantren harus menyediakan asrama bagi para santri. Pertama, para santri tertarik dengan kemasyhuran atau kedalaman ilmu sang kiai, sehingga mereka ingin mendekat-kkan diri mereka kepada sang kiai. Kedua, hampir semua pesantren berada di desa yang tidak menyediakan perumahan untuk menampung para santri. Ketiga, santri menganggap kiaiinya seolah-olah bapaknya sendiri, sedangkan kiai menganggap para santri sebagai titipan Tuhan yang harus senantiasa dilindungi. Salah satu perlindungan yang diberikan oleh kiai adalah dengan menyediakan pemondokan bagi para santri.³ ²

c. Kyai

Yang menjadi sosok sentral dan esensial pada pondok pesantren adalah seorang kyai, Pada umumnya, sosok kiai sangat berpengaruh, kharismatik, dan berwibawa sehingga sangat disegani oleh masyarakat di lingkungan pondok pesantren. Selain itu, biasanya kiai pondok pesantren adalah sekaligus sebagai pengagas dan pendiri dari pesantren tersebut. Dengan demikian, sangat wajar

³ Muljono Damopolii, *Pesantren Modern IMMIM Pencetak Muslim Modern*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), hlm. 69

apabila dalam pertumbuhannya, pesantren sangat tergantung pada peran seorang kiai.³

d. Santri

Santri merupakan siswa atau murid yang belajar di pesantren, istilah santri hanya terdapat di lingkungan pesantren sehingga santri merupakan salah satu elemen penting dalam suatu lembaga pesantren. Perlu diketahui bahwa, menurut tradisi pesantren, santri terdiri dari dua:

- 1) Santri Mukim, yaitu murid-murid yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dalam kelompok pesantren.
- 2) Santri Kalong, yaitu murid-murid yang berasal dari desa-desa di sekitar pesantren, biasanya tidak menetap dalam pesantren.³

e. Pengajaran islam kitab klasik

Kitab-kitab Islam klasikal pada umumnya biasanya dikenal dengan istilah kitab kuning. Sebagaimana dikutip oleh Amin Haidari dkk dari pernyataan Martin Van Bruinesen bahwasanya kitab kuning merupakan ciri dan identitas yang tidak bisa dipisahkan dari pesantren. Sebagai lembaga kajian dan pengembangan ilmu-ilmu keislaman (*al 'uluma al-syar' iyah*), pesantren menjadikan kitab kuning adalah identitas yang inheren dengan pesantren.³ Kitab-

³ M. Amin Haedari dkk., *Masa Depan Pesantren: dalam Tantangan Moderintas dan Tantangan Komplexitas Global*, (; Jakarta: Cet. I IRD Press, 2004), hlm. 28

³ Suprihatin, Manajemen Efektif Pondok Pesantren, *Jurnal Al-Ashlah*, Vol. 1 No. 2 Juli – Desember 2017, hlm. 10

³ Amin haedari dkk, *Masa depan pesantren dalam tantangan modernitas dan kompleksitas global*, (Jakarta: IRD Prees, 2004), hlm. 148

kitab klasik yang dijadikan sebagai bahan rujukan dalam proses pembelajaran merupakan produk dari ulama Islam pada zaman pertengahan, dan ditulis dalam bahasa Arab tanpa harakat.

2. Program Pembelajaran di Pondok Pesantren

Sebagai lembaga pendidikan islam yang tertua pondok pesantren memiliki sebuah sistem yang unik, bukan sekedar unik dalam hal pendekatan pembelajaran saja, akan tetapi unik dalam pandangan hidup dan tata nilai yang dianutnya, dalam cara hidup yang ditempuhnya, hingga dari semua aspek-aspek kependidikan dan aspek-aspek kemasyarakatannya.

Pondok Pesantren hingga saat ini masih tetap berpegang teguh pada corak tradisinya sebagai lembaga pendidikan yang berdiri sendiri, ini disebabkan setiap pesantren memiliki kurikulum dan metode pembelajaran yang beragam dan menjadi ciri khasnya masing-masing. Keberagaman pendidikan pesantren ini disebabkan oleh model-model pesantren sendiri yang cenderung bervariasi dan segala hal yang terkait di dalamnya bersifat otonom. Dengan kata lain, kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka mengembangkan dan menentukan arah serta tujuan pesantren merupakan hak dan wewenang kiai sepenuhnya.³

6

³ Abd. Hadi Rohmani, Transformasi Sistem Pembelajaran di Pondok Pesantren Sidogiri, Fikrotuna: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam Volume 6, Nomor 2, Desember 2017

Secara garis besar pondok pesantren dibagi kedalam empat bentuk, Depag dalam hal ini Depag membaginya melalui aturan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 3 Tahun 1979 tentang bantuan pondok pesantren menjadi.³ 7

- a. Ponpes tipe A adalah pondok yang seluruhnya dilaksanakan secara tradisional;
- b. Ponpes tipe B adalah pondok yang menyelenggarakan pengajaran secara klasikal (madrasi);
- c. Ponpes tipe C adalah pondok yang hanya merupakan asrama, sedangkan santrinya belajar diluar;
- d. Ponpes tipe D adalah pondok yang menyelenggarakan sistem ponpes sekaligus sistem sekolah dan madrasah.

Sedangkan dalam aktivitas pendidikan dan pengajaran pada pondok pesantren diklasifikasikan pada beberapa tipe sebagai berikut:

- 3 8
- a. Pesantren tradisional (*Salafiyah*)

Pesantren tradisional (*salafiyah*) yaitu pesantren yang masih tetap mempertahankan bentuk aslinya dengan semata-mata mengajarkan kitab yang ditulis oleh ulama abad ke 15 M dengan menggunakan bahasa Arab. Pola pengajarannya dengan menggunakan sistem "*halaqah*", artinya diskusi untuk memahami isi kitab bukan untuk

³ Departemen Agama RI, *Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah Perkembangan dan Pertumbuhannya*, (Jakarta: Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2003), hlm. 15

³ Suprihatin, *Manajemen Efektif Pondok Pesantren*, Al-Ashlah, Vol. 1 No. 2 Juli – Desember 2017 hlm 8-9

mempertanyakan kemungkinan benar salahnya yang diajarkan oleh kitab, tetapi untuk memahami apa maksud yang diajarkan oleh kitab. Kurikulumnya tergantung sepenuhnya kepada para kyai pengasuh pondoknya. Sedangkan sistem madrasah (schooling) diterapkan hanya untuk memudahkan sistem sorogan, bandongan, dan wetonan yang dipakai dalam lembaga-lembaga pengajian bentuk lama.

b. Pesantren Modern (*Khalafiyah*)

Pesantren Modern (*Khalafiyah*) yaitu pondok pesantren yang berusaha mengintegrasikan secara penuh sistem klasikal dan sekolah kedalam pondok pesantren. Pengajian kitab-kitab klasik tidak lagi menonjol, bahkan ada yang hanya sekedar pelengkap, tetapi berubah menjadi mata pelajaran atau bidang studi. Homogenitas kultural dan keagamaan akan semakin menurun dengan keanekaragaman dan kompleksitas perkembangan masyarakat. Indonesia modern. Namun demikian hal yang lebih menarik lagi ialah kelihatannya para kyai telah siap menghadapi perkembangan jaman

c. Pondok pesantren komprehensif

Pondok pesantren komprehensif yaitu pondok pesantren yang menggabungkan sistem pendidikan dan pengajaran antara yang tradisional dan yang modern. Artinya di dalamnya diterapkan pendidikan dan pengajaran kitab kuning dengan metode sorogan,

bandongan dan wetonan, namun secara reguler sistem persekolahan terus dikembangkan.

Seiring berjalannya waktu, sebagian pondok pesantren tradisional memulai memodernisasikan pondoknya menjadi pesantren modern sebagai wujud memenuhi kebutuhan umat dalam menghadapi globalisasi pendidikan saat ini. Sebagaimana dikatakan oleh Husni Rahim bahwasanya pondok pesantren saat ini terdiri dari dua kategori, yaitu pondok pesantren salafiyah dan khalafiyah. Pondok pesantren khalafiyah mengadopsi sistem pendidikan klasikal dengan kurikulum tertata dan mengintegrasikan pengetahuan umum.³ Sedangkan dalam metode pembelajaran pondok pesantren dibagi dalam dua metode pembelajaran sebagaimana diklasifikasikan oleh Ahmad Suyuthi sebagaimana berikut:⁴

a. Metode Pembelajaran Yang Bersifat Tradisional

Metode tradisional adalah suatu metode yang berangkat dari pola pelajaran yang sangat sederhana dan sejak semula timbulnya, yakni pola pengajaran sorogan, bandongan dan wetonan dalam mengkaji kitab-kitab agama yang ditulis oleh para ulama' pada zaman abad pertengahan dan kitab-kitab itu dikenal dengan istilah "kitab kuning".

³ Husni Rahim, *Madrasah dalam Politik Pendidikan di Indonesia*, (Ciputat: PT Logos Wacana Ilmu, 2005), hlm 76.

⁴ Ahmad Suyuthi, Pengembangan Model Pendidikan Pondok Pesantren Berbasis Kompetensi Skill, Knowledge dan Ability (SKA), *Jurnal Akademika*, Volume 9, Nomor 1, Juni 2015 Hlm 8-9

1) Metode *Sorogan*

Sorogan berasal dari kata *sorog* (bahasa Jawa) yang berarti menyodorkan, sebab setiap santri menyodorkan kitabnya dihadapan kiai atau pembantunya (badal, asisten kiyai). System sorogan ini termasuk belajar secara individual, dimana seorang santri berhadapan dengan seorang guru, dan terjadi interaksi saling mengenal diantara keduanya. System sorogan ini terbukti sangat efektif sebagai taraf pertama bagi seorang murid yang bercita-cita menjadi alim. System ini memungkinkan seorang guru mengawasi, menilai dan membimbing secara maksimal kemampuan seorang santri dalam menguasai materi pembelajaran. Sorogan merupakan kegiatan pembelajaran bagi para santri yang lebih menitik beratkan pada pengembangan kemampuan perorangan (individual), di bawah bimbingan seorang kiyai atau ustadz.

2) Metode *Wetonan/Bandongan*

Wetonan, istilah *weton* ini berasal dari kata *wektu* (bahasa Jawa) yang berarti waktu, sebab pengajian tersebut diberikan pada waktu-waktu tertentu, yaitu sebelum dan atau sesudah melakukan shalat fardhu. Metode *weton* ini merupakan metode kuliah, dimana para santri mengikuti pelajaran dengan duduk di sekeliling kiai yang menerangkan pelajaran kuliah, santri

menyimak kitab masing-masing dan membuat catatan padanya.

Istilah wetonan ini di Jawa Barat di sebut dengan bandongan.

b. Metode Pembelajaran yang Bersifat Modern

Di dalam perkembangannya pondok pesantren tidaklah semata-mata tumbuh atas pola lama yang bersifat tradisional dengan ketiga pola pembelajaran diatas, melainkan dilakukan suatu inovasi dalam pengembangan suatu system. Salafiah, maka gerakan Khalafiah telah memasuki derap perkembangan pondok pesantren.

1) Klasikal

Pola penerapan system klasikal ini adalah dengan pendirian sekolah-sekolah baik kelompok yang mengelola pengajaran agama atau ilmu yang dimasukkan dalam katagori umum dalam arti termasuk di dalam disiplin ilmu-ilmu kauni (*Ijtihadi* – hasil perolehan manusia) yang berbeda dengan agama yang sifatnya “tauqili“(dalam arti kata langsung diterapkan bentuk dan wujud ajarannya). Hal tersebut sudah diatur dalam system pendidikan saat ini dengan landasan kurikulum yang telah baku sesuai dengan aturan Kementerian Agama dan Departemen Pendidikan.

2) Kursus-kursus

Pola pengajaran yang ditempuh melalui kursus (takhusus) ini ditekankan pada pengembangan keterampilan berbahasa inggris, disamping itu diadakan keterampilan tangan yang

menjurus kepada terbinanya kemampuan psikomotorik seperti, kursus menjahit, mengetik komputer, dan sablon.

3) Pelatihan

Di samping sitem pengajaran klasikal dan kursus-kursus, dilaksanakan juga system pelatihan yang menekankan pada kemampuan psikomotorik. Pola pelatihan yang dikembangkan adalah termasuk menumbuhkan kemampuan praktis seperti, pelatihan pertukangan, perkebunan, perikanan, manajemen koperasi, dan kerajinan-kerajinan yang mendukung terciptanya kemandirian intergratif. Hal ini erat kaitannya dengan kemampuan yang lain yang cenderung lahirnya santri intelek dan ulama yang mumpuni.

Seiring berkembangnya zaman pondok pesantren pun terus berusaha mengembangkan dalam metode pengajaran dimana dalam hal ini pendidikan pesantren berusaha mengadptasikan antara pola pengajaran klasik dengan pola pengajaran modern seperti musyawarah (*bahtsul matsail*), pengajian pasaran, hafalan (*muhafadzah*), demonstrasi/praktek ibadah, rihlah ilmiah, *riyadhah*.⁴

a. Musyawarah (*bahtsul masa'il*)

Musyawarah (*bahtsul masail*) merupakan pengajaran yang lebih mirip dengan metode diskusi atau seminar. Kiai atau guru memberikan tugas kepada santri dengan jumlah tertentu dibentuk

⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, Pola Pengajaran Pesantren, (Jakarta, DEPAG RI, 2001), hlm. 92-113 dalam Khamsil Laili, Metode Pengajaran di Pesantren, dan Perkembangannya, Jurnal Keislaman dan Kemasyarakatan: Al-Iman Vol. 2 No. 1 2018

kelompok atau tugasnya perseorangan yang kemudian mempresentasikan sub bahasan yang menjadi pokok bahasannya. Kegiatan tersebut dipimpin langsung oleh seorang kiai atau guru.

b. Pengkajian Pasaran

Pengkajian pasaran adalah kegiatan belajar para santri melalui pengkajian materi (kitab) tertentu pada seorang ustadz yang dilakukan oleh sekelompok santri dalam kegiatan yang terus menerus (maraton) selama tenggang waktu tertentu. Tetapi umumnya pada bulan ramadhan selama setengah bulan, dua puluh hari, atau terkadang satu bulan penuh tergantung pada besarnya kitab yang dikaji.

c. Hafalan (*Muhafdzah*)

Hafalan ini adalah kegiatan belajar santri dengan cara menghafal suatu teks tertentu dibawah bimbingan dan pengawasan seorang kyai atau guru.

d. Demonstrasi/ Praktek Ibadah

Demonstrasi/ praktek ibadah adalah cara pengajaran yang dilakukan dengan memperagakan suatu keterampilan dalam hal pelaksanaan ibadah tertentu yang dilakukan secara perorangan maupun kelompok dibawah petunjuk dan bimbingan kiai atau guru.

e. Rihlah Ilmiah

Rihlah ilmiah (studi tour) ialah kegiatan pengajaran yang diselenggarakan melalui kegiatan kunjungan (perjalanan) menuju ke suatu tempat tertentu dengan tujuan untuk mencari ilmu.

f. Riyadhah

Riyadhah ialah salah satu pengajaran di pesantren yang menekankan pada olah batin untuk mencapai kesucian hati para santri dengan berbagai macam cara berdasarkan petunjuk dan bimbingan kyai atau guru.

3. Peran Guru di Pondok Pesantren

Seorang guru pada umumnya diartikan sebagai orang yang memberikan suatu ilmu, Apapun ilmu yang diberikan. Begitupula bagi seorang guru pada pesantren-pesantren di seluruh Indonesia. Dimana para guru tersebut yang mengajarkan ilmu agama dan kehidupan bermasyarakat sehingga kelak bisa mengabdikan bagi agama dan masyarakat Mengajarkan bagaimana jalan agar serta tetap senantiasa dalam karunia-Nya.

Seorang guru harus memiliki kepribadian luhur dan mulia sehingga menjadi teladan bagi siswanya. Seorang guru juga bisa dianggap sebagai orang tua kedua bagi siswa setelah orang tua dan keluarga siswa.

Sebagai guru dalam dunia pesantren pada umumnya disebut dengan istilah *Ustadz*. Seorang guru atau *ustadz* yang ada pada pondok pesantren harus memiliki sifat yang sesuai dengan anjuran agama,

Abdurrahman an-Nahlawi sebagaimana yang dikutip oleh Mubarak memberikan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang guru atau ustadz tersebut sebagai berikut:⁴ 2

- a. Memiliki sifat Rabbani.
- b. Ikhlas karena Allah subhanahu wa ta'ala.
- c. Mengajarkan ilmu dengan sabar
- d. Memiliki kejujuran dalam menyampaikan ilmu.
- e. Selalu meningkatkan wawasan, pengetahuan, dan kajiannya.
- f. Pendidik harus terampil, cerdas dalam menciptakan metode pengajaran yang variatif.
- g. Seorang guru harus mampu bersifat tegas dan meletakkan sesuatu pada proporsinya.
- h. Seorang guru harus peka terhadap fenomena yang berdampak buruk bagi peserta didik.
- i. Seorang guru harus memiliki sikap adil terhadap seluruh anak didiknya.

Peran ustad dalam pesantren pada dasarnya sama yakni memberikan pendidikan agama dan akhlak. Ustad sebagai pusat pendidikan memiliki peran kunci dalam proses pembelajaran, oleh karena itu kualitas atau tidak suatu proses pendidikan sangat tergantung pada peran tersebut.

⁴ Ruma Mubarak, Manajemen M^utu Guru Pondok Pesantren, Jurnal MPI Vol 1, No 2, 2016

Peran ustad dalam proses pembelajaran pada pesantren tersebut, dapat klasifikasi menjadi dua model.⁴ 3

- a. Pertama ustad berperan sebagai *transforms of knowledge*. Peran tersebut lebih menekankan pada peralihan pengetahuan dari ustad kepada santri secara mekanik, dimana ustad mengupas dan menjelaskan pengetahuan Islam secara normatif dan dogmatis seperti fiqh dan kandungan tafsir Alquran, selanjutnya santri mencatat dan berusaha menghafalkan. Peran tersebut bertujuan mengkonstruksi pemahaman santri tentang pengetahuan keislaman yang berlandaskan pada ketauhidan, syariat Islam, dan dakwah *wal jihad fi sabilillah*.
- b. Kedua, peran sebagai *transforms of attitude*, dimana ustad menekankan pada penguatan nilai-nilai dan motivasi untuk mengamalkan ilmu-ilmu yang sudah dipelajari. Peran tersebut bertujuan membentuk karakter dan mengubah tingkah laku santri. Pada tahap ini, para ustad mengkristalisasikan pemahaman dan pengetahuan santri menjadi tindakan *amar ma'ruf nahi munkar*.

Peran guru di pondok pesantren sama saja dalam dunia pendidikan pondok pesantren, baik *salafiyah* maupun *khalafiyah* dimana peran guru sangat urgen. Ini dikarenakan dalam jalannya proses pembelajaran dimotori langsung para guru atau ustadz. Sehingga peran kyai pada umumnya sebagai sebagai manajer pula sehingga kyai

⁴ Abdul Malik, Ajat Sudrjat, Fariḍa Hanum Kultur Pendidikan Pesantren dan Radikalisme, Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi Volume 4, No 2, Desember 2016

berperan ganda, dimana sebagai proses transfer ilmu dan berhubungan langsung juga dengan masyarakat dan pemerintah langsung.

B. Konsep Pengembangan Profesionalisme Guru

1. Defenisi Pengembangan Profesionalisme

Pengembangan profesionalisme guru merupakan salah satu faktor untuk meraih mutu pendidikan yang baik, sebagaimana ungkapan Guskey dikutip oleh Musliha⁴ bahwasanya Pengembangan profesional disini telah diakui menjadi komponen dasar dalam memfasilitasi perubahan yang melibatkan tenaga pendidik dan usaha-usaha meningkatkan prestasi sekolah.

Pengembangan (development) diartikan sebagai proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektifitas. Menurut Munandar, pengembangan adalah upaya pendidikan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara sadar, terencana, terarah, teratur dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing dan mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang.⁴ ⁵

Edwin B. Flippo mendefinisikan pengembangan sebagai berikut :“Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara

⁴ Eneng Musliha, Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Model Pengembangan terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Provinsi Banten, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 20, Nomor 3, September 2014. hlm 298

⁴ A.S. Munandar, *Pengembangan Sumber daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional*, (Jakarta: Djaya Pirusa, 1981), 09

menyeluruh”,sedangkan latihan didefinisikan sebagai berikut :
“Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu”.Sedangkan Andrew F. Sikula mendefinisikan pengembangan sebagaiberikut : “Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personil adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”.Sedangkan definisi latihan diungkapkan oleh Andrew F. Sikula yaitu“latihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu”.⁴ Sebagaimana penjelasan⁶beberapa ahli diatas tentang konsep pengembangan di dalam dunia pendidikan, maka ide, gagasan ataupun rancangan yang sudah dianggap matang dan berhasil kemudian lebih ditingkatkan dengan tujuan kualitas pendidikan yang sudah ada akan lebih meningkat ketika proses pengembangan ini terus digulirkan.

Istilah profesionalisme sendiri berakar dari kata istilah profesi yang mana profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang dalam melaksanakan tugasnya memerlukan atau menuntut keahlian (expertise), menggunakan teknik-teknik ilmiah, serta dedikasi yang

⁴ https://www.academia.edu/4832768/Defenisi_Pengembangan diakses tgl 15-8-2019 pukul 19.50

tinggi. Keahlian diperoleh dari lembaga pendidikan yang khusus diperuntukkan untuk itu dengan kurikulum yang dapat dipertanggungjawabkan . Adapun pengertian profesi sendiri berasal dari bahasa latin, yaitu "Proffesio" yang mempunyai dua pengertian, diantaranya adalah janji atau ikrar serta pekerjaan. Namun apabila pengertiannya lebih diperluas menjadi, profesi dapat diartikan sebagai kegiatan "apa saja" dan dilakukan oleh "siapa saja" untuk memperoleh nafkah yang dikerjakan dengan suatu keahlian tertentu. Sedangkan dalam arti sempit, profesi berarti kegiatan yang dijalankan berdasarkan keahlian tertentu dan sekaligus dituntut daripadanya pelaksanaan norma-norma sosial dengan baik.⁴ 7

Bersumber dari istilah profesi tersebut muncul istilah-istilah lain seperti profesional, profesionalisme, profesionalitas dan profesionalisasi. Dalam buku Kapita Selekta Kependidikan, Surya dkk, sebagaimana dalam Hasanah⁴ memberikan penjelasan mengenai istilah-istilah tersebut diatas sebagai berikut

a. Profesional memiliki dua makna. Pertama mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyanggah suatu profesi. kedua mengacu kepada sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya. penyandangan dan penampilan profesional ini telah mendapat pengakuan baik formal

⁴ Dr. Aan Hasanah, M. Ed., *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012). hlm. 17

⁴ Dr. Aan Hasanah, M. Ed., *Pengembangan Profesi Guru..*, hlm. 18

- (pemerintah atau organisasi profesi) maupun informal (masyarakat dan para pengguna jasa profesi).
- b. Profesionalisme adalah suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus. Menurut para ahli, profesionalisme menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Maister mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekadar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan.
- c. Profesionalitas adalah sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Sebutan profesionalitas lebih menggambarkan suatu keadaan derajat keprofesian seseorang dilihat dari sikap, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya.
- d. Profesionalisasi adalah suatu proses menuju kepada perwujudan dan peningkatan profesi dalam mencapai suatu kriteria yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. dengan profesionalisasi, para

guru secara bertahap diharapkan akan mencapai suatu derajat kriteria profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. pada dasarnya profesionalisasi merupakan suatu proses pengembangan keprofesian yang sistematis dan berkesinambungan melalui berbagai program pendidikan baik pendidikan prajabatan maupun pendidikan dalam jabatan.

Profesionalisme sendiri diartikan sendiri jika seseorang dalam menjalankan tugas dengan baik. Menurut Sagala⁴ Profesionalisme ditentukan oleh tiga faktor penting:

- a. Memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialisasi.
- b. Memampukan untuk memperbaiki kemampuan berupa keterampilan dan keahlian khusus yang dimiliki; dan
- c. Penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian yang dimiliki itu.

Di dalam UU sistem pendidikan nasional tahun 2003 pada pasal 39 ayat 2 menjelaskan: “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kualifikasi seorang Guru yang terjadi pada dunia pesantren bukan hanya ditentukan dari kemampuan mengajar dan dari perguruan

⁴ Eneng Musliha, *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Model Pengembangan terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Provinsi Banten...*, hlm 299

tinggi, akan tetapi ditentukan dari keputusan dan restu dari Kyai. Karena hal tersebut di pondok pesantren walaupun tanpa ijazah atau sertifikat tetap bias menjadi tenaga pendidik. Hal tersebut sesuai dengan standar nasional pendidikan sebagaimana diungkapkan oleh Khaeruddin dan Junaedi bahwasanya seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat keahlian sesuai ketentuan UU, tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.⁵

Ustadz sebagai pendidik yang professional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya bukan sekedar mengajar saja tapi sebagai tokoh panutan bagi para santri dan lingkungan pesantren. Oleh sebab itu ustadz bias diartikan sebagai orang yang mengembang tugas sebagai pendidik yang membangun aspek spritualitas manusia.

Sebagai tenaga pendidik, Guru perlu dalam meningkatkan profesionalismenya dengan melalui beberapa pembinaan dan pengembangan. Sebagaimana yang ditulis oleh Mudjia Rahardjo dalam Hasanah⁵ bahwa secara logik, setiap usaha pengembangan profesi (professionalization) harus bertolak dari konstruk profesi, untuk kemudian bergerak ke arah substansi spesifik bidangnya. Diletakkan dalam konteks pengembangan profesionalisme keguruan, maka setiap pembahasan konstruk profesi harus diikuti dengan penemukenalan muatan spesifik bidang keguruan. Lebih khusus lagi, penemukenalan

⁵ Khaerudin dan Mahfud Junaedi,⁰dkk. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. (Yogyakarta: MDC Jateng dan Pilar Media, 2007), hlm. 59

⁵ Dr. Aan Hasanah, M. Ed., *Pengembangan Profesi Guru*., hlm 11

muatan didasarkan pada khalayak sasaran profesi tersebut. Karena itu, pengembangan profesionalisme guru sekolah dasar atau madrasah ibtidaiyah akan menyentuh persoalan: (1) sosok profesional secara umum, (2) sosok profesional guru secara umum (3) sosok profesional guru sekolah dasar atau madrasah ibtidaiyah.

Oleh sebab itu untuk menguasai kompetensi guru dengan baik dapat ditempuh melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan guru yang dilaksanakan oleh pemerintah, lembaga pendidikan atau sekolah. Berlandaskan aturan pemerintah dalam PP No 74 tahun 2008 Pasal 46 “Guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan Kualifikasi Akademik dan kompetensinya, serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya”. Dengan aturan tersebut diharapkan dengan pelatihan dan pengembangan profesi guru menjadikan kemampuan guru tetap meningkat dan berkembang sesuai dengan kebutuhan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Salah satu cara untuk meningkatkan profesionalisme guru dengan memenuhi kebutuhannya dengan hal tersebut dapat memotivasi seorang guru untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Menurut Teori motivasi dua faktor atau teori iklim sehat oleh Herzberg yaitu cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Herzberg mengatakan bahwa memberikan seseorang

kenaikan gaji atau kondisi kerja yang baik dan dapat memotivasinya karena kebutuhan tingkat rendah dapat dipenuhi secara cepat. Implikasi teori ini ialah bahwa seorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak hanya sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorisasikan. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk

berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.⁵

2

2. Proses Pengembangan Profesionalisme Guru

Pengembangan profesionalisme tenaga pendidik menjadi perhatian secara global, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetensi. Menurut Hartati Sukirman ditinjau dari sudut manajemen secara umum, proses pembinaan dan pengembangan meliputi beberapa langkah yaitu:

a. Menganalisis kebutuhan

Analisis kebutuhan dilakukan dengan cara mengidentifikasi ketrampilan kinerja, menyusun program-program yang sesuai, melaksanakan riset, dan meningkatkan kinerja.

b. Menyusun rancangan intruksional

Rancangan intruksional meliputi sasaran, metode intruksional, media, urutan dan gambaran mengenai materi pelatihan, yang merupakan kurikulum bagi program pelatihan tersebut.

c. Mengesahkan program latihan

Suatu program pelatihan harus memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari unsur instansi yang berwenang.

⁵ Salma, *Profesionalisme Guru Pascasertifikasi*, Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi Volume IV No. 2 November 2016

d. Tahap implementasi

Tahap ini merupakan tahap pelaksanaan program pelatihan yang menggunakan berbagai teknik pelatihan misalnya diskusi, loka karya, dan seminar, dalam rangka penyampaian pengetahuan kepada para peserta program pelatihan.

e. Tahap evaluasi dan tindak lanjut

Pada tahap ini program pelatihan dinilai sejauhmana keberhasilannya atau kegagalannya. Aspek yang perlu dievaluasi misalnya kemampuan dan hasil belajar, reaksi peserta terhadap program pelatihan, dan perilaku kinerja setelah mengikuti program pelatihan.

Sedangkan menurut Nasir Usman bahwasanya, pengembangan guru dalam lembaga pendidikan secara efektif dapat dilaksanakan melalui strategi berikut.⁵ 3

- a. Membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru.
- b. Membuat program pengembangan guru
- c. Mengimplimentasikan program pengembangan, dan
- d. Mengadakan evaluasi terhadap pengembangan guru.

Oleh sebab itu, pengembangan guru merupakan suatu usaha kemampuan teknis, teoritis-konseptual, dan sikap guru sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan yang dilakukan melalui pendidikan

⁵ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, dan Model* (Bandung: Cita pustaka Media Perintis, 2012), 110.

dan latihan. Lebih lanjut Castetter sebagaimana dikutip Nasir Usman mengemukakan bahwa, proses pengembangan sumber daya manusia (guru) terdiri dari langkah-langkah sebagai berikut:⁵

- a. Fase diagnostik adalah mendiagnosis fase kebutuhan pengembangan ber-kaitan dengan kebutuhan individu kebutuhan kelompok, dan kebutuhan organisasi. Rencana pengembangan tersebut harus menjawab kebutuhan organisasi secara komprehensif yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan khusus ditandai dengan pengetahuan spesifik dan keahlian tertentu bagi individu yang memegang jabatan. Potensi yang dimiliki menjadi bekal untuk dikembangkan dan semuanya harus diawali dengan diagnosis untuk kepentingan rencana pengembangan sumber daya manusia.
- b. Fase desain adalah merancang rencana pengembangan berdasarkan kepada: (a) masalah-masalah organisasi dan kebutuhan program pengembangan sebagai pendahuluan, (b) mendeskripsi tujuan khusus dan seleksi tujuan khusus dan seleksi tujuan berdasarkan dampak, (c) menentukan pihak-pihak yang ikut berpartisipasi, (d) merencanakan pengganti dengan melakukan identifikasi dan pengembangan sebagai bagian penting. (e) menetapkan kalender untuk mencapai tujuan, (f) merancang kebutuhan individu dan kebutuhan kelompok dalam berbagai kegiatan, (g) merekrut

⁵ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kerja Guru*, 110.

peserta, (h) menyusun deskripsi waktu, prosedur dan evaluasi, dan (i) menetapkan jadwal monitoring.

- c. Fase implimentasi/operasi adalah melaksanakan program pengembangan sesuai dengan rencana yang membutuhkan dukungan berbagai pihak untuk menilai relevansi program yang dipilih dan dilaksanakan pada kesempatan tersebut, dan melakukan koordinasi terutama dalam rangka mewujudkan tenaga profesional.
- d. Fase evaluasi adalah mengarahkan kegiatan evaluasi untuk melihat kinerja administrasi dan rasional metode/teknik yang digunakan selama program pengembangan diimple-mentasikan. Pada dasarnya untuk mengetahui bagaimana implementasi pengembangan dilihat dari jalur yang tidak menyimpang dan yang direncanakan.

Jadi keempat fase tersebut hendaknya diimplementasikan oleh pemegang jabatan (pimpinan) dengan menentukan posisi jabatan yang ditetapkan sebagai lokasi pengembangan. Setelah posisi jabatan disetujui menjadi kebutuhan yang diprioritas untuk dijadikan kebijakan dalam rangka mengisi formasi sekaligus memperoleh tenaga-tenaga terampil dan cakap melaksanakan tugas, maka dianalisis kebutuhan.⁵

3. Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru

Pengembangan guru merupakan suatu usaha kemampuan teknis, teoritis-konseptual, dan sikap guru sesuai dengan kebutuhan

⁵ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu*, 111.

pekerjaan atau jabatan yang dilakukan melalui pendidikan dan latihan. Pengertian pelatihan, seperti menurut Nitisemito, Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan lembaga yang bersangkutan.⁵ 6

Menurut Simamora, pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pekerja dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.⁵ Dari dua pendapat⁷ di atas bisa disimpulkan bahwasanya proses membantu pelatihan untuk memperoleh keterampilan agar dapat mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas melalui proses berpikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh sebab itu dalam proses pelatihan harus sesuai dengan lingkungan yang dibutuhkan para guru agar sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan yang dituju.

Simamora menyatakan, bahwa tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang:⁵

- a. Memperbaiki kinerja, kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program

⁵ S.A. Nitisemito *Manajemen Personalia, Edisi Delapan* (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 1994), hlm. 45.

⁵ H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*, (Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN, 1997), hlm. 67.

⁵ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia,...* hlm. 87.

- pelatihan dan pengembangan yang sehat kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah-masalah ini.
- b. Memutakhirkan keahlian para guru sejalan dengan kemajuan teknologi.
 - c. Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa guru dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan guru mestilah dimuktakhirkan melalui pelatihan sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan ke dalam organisasi.
 - d. Mengurangi waktu belajar bagi guru baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Sering seorang guru baru tidak memiliki keahlian-keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “ job competent,” yaitu mampu mencapai output dan standar kualitas yang diharapkan.
 - e. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Meskipun persoalan-persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjuru, pelatihan adalah sebagai salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh manajer.
 - f. Mempersiapkan guru untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi guru adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis.

Dari pendapat diatas diharapkan pelatihan dapat mengembangkan guru sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan kedepannya terutama kepribadian para guru menjadi lebih baik.

Strategi dapat diartikan sebagai suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi untuk sampai pada tujuan. Yang dimaksud dengan strategi pengembangan profesionalitas guru adalah suatu cara atau upaya yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam mengembangkan profesionalitas guru. Adapun rekomendasi strategi dalam menghadapi tantangan profesionalisme guru di era digital saat ini adalah sebagai berikut:⁵

a. Pengembangan kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogis atau kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran Untuk meningkatkan kemampuan pedagogis ini, para tenaga guru perlu diberikan pelatihan yang terkait dengan metode pengajaran di sekolah yang meliputi:

- 1) Metode Diskusi (Discussion Method). Metode ini lebih efektif dari metode ceramah, karena diskusi menuntut mental dan pikiran serta tukar menukar pendapat. Selain itu, diskusi juga lebih komunikatif, mampu menjelaskan hal-hal yang masih semu, dan mampu mengungkap tingkat keaktifan setiap siswa.
- 2) Metode Studi Kasus (The Case Method). Metode ini relevan terutama untuk program studi yang menekankan penerapan

⁵ Ranak Lince, *Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru Dalam Menghadapi Tantangan Di Era Digital...*, hlm 170-176

suatu hukum terhadap suatu kasus, misalnya di fakultas hukum atau fakultas pertanian, dan lain-lain. Suatu kasus dijadikan bahan untuk diskusi siswa di bawah bimbingan guru.

3) Metode Tutorial (*Tutorial Method*). Metode ini berupa penugasan kepada beberapa siswa tentang suatu objek tertentu, lalu mereka mendiskusikannya dengan pakar di bidangnya untuk memastikan validitas pemahaman mereka tentang objek tersebut.

4) Metode Tim Pengajar (*Team Teaching Method*). Salah satu bentuk dari metode ini adalah sekurang-kurangnya dua orang guru mengajar satu mata pelajaran yang sama dalam waktu yang sama pula, namun dengan pokok bahasan yang saling melengkapi.

b. Pengembangan kompetensi teknik informasi

Perkembangan teknologi informasi yang demikian cepat merupakan tantangan baru bagi para praktisi pendidikan, termasuk guru. Bentuk pelatihan yang fokusnya adalah keterampilan tertentu yang dibutuhkan oleh guru untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Pelatihan ini cocok dilaksanakan pada salah satu bentuk pelatihan pre-service atau in-service. Model pelatihan ini berbeda dengan pendekatan pelatihan yang konvensional, karena penekanannya lebih kepada evaluasi performan nyata suatu kompetensi tertentu dari peserta latihan. Untuk pengembangan

kemampuan teknologi informasi ini dibutuhkan beberapa hal berikut:

- 1) Ketersediaan fasilitas teknologi berikut perlengkapannya, baik berupa komputer, video, proyektor, perlengkapan internet, dan sebagainya.
- 2) Ketersediaan isi serta bahan-bahan terkait metode penggunaan teknologi informasi tersebut untuk mendukung metode pengajaran dan pelaksanaan kurikulum pendidikan.
- 3) Penyelenggaraan pelatihan bagi para guru tentang cara penggunaan alat-alat teknologi informasi tersebut, sehingga pada saatnya mereka dapat mengajarkannya juga kepada para siswa. Dengan demikian, proses pembelajaran akan berlangsung lebih efektif dan produktif.

c. Pengembangan kompetensi kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa dan menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia. Dilihat dari aspek psikologi kompetensi pendidik guru menunjukkan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian:

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

- 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 berfikir dan bertindak.
 - 4) Berwibawa, yaitu perilaku guru yang disegani sehingga berpengaruh positif terhadap peserta didik.
 - 5) Memiliki akhlak mulia dan memiliki perilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik, bertindak sesuai norma religius, jujur, ikhlas dan suka menolong. Nilai kompetensi kepribadian dapat digunakan sebagai sumber kekuatan, inspirasi, motivasi dan inovasi bagi peserta didik.
- d. Pengembangan kompetensi social

Guru yang efektif adalah guru yang mampu membawa siswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen kompetensi sosial adalah “kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar”.

Kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan menarik peserta didik, sesama pendidik dan tenaga pendidikan, orang tua dan wali peserta didik, masyarakat sekitar

sekolah dan sekitar dimana pendidik itu tinggal, dan dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan sekolah. Kondisi objektif ini menggambarkan bahwa kemampuan sosial guru tampak ketika bergaul dan melakukan interaksi sebagai profesi maupun sebagai masyarakat

- e. Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam” Kompetensi Profesional yaitu kompetensi penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya. Agar kompetensi profesional guru tersebut dapat terimplikasi dengan baik maka peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain sebagai berikut ini:

1) Studi Lanjut Program Strata 2

Studi lanjut program Strata 2 atau Magister merupakan cara pertama yang dapat ditempuh oleh para guru dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya. Ada dua jenis program magister yang dapat diikuti, yaitu program magister yang menyelenggarakan program pendidikan ilmu murni dan ilmu pendidikan. Ada kecenderungan para guru

lebih suka untuk mengikuti program ilmu pendidikan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya.

2) Kursus dan pelatihan

Keikutsertaan dalam kursus dan pelatihan tentang kependidikan merupakan cara kedua yang dapat ditempuh oleh guru untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya. Walaupun tugas utama seorang guru adalah mengajar, namun tidak ada salahnya dalam rangka peningkatan kompetensi dan profesionalismenya juga perlu dilengkapi dengan kemampuan meneliti dan menulis artikel/buku

3) Pemanfaatan jurnal

Jurnal yang diterbitkan oleh masyarakat profesi atau perguruan tinggi dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kompetensi dan profesionalisme. Artikel-artikel di dalam jurnal biasanya berisi tentang perkembangan terkini suatu disiplin tertentu.

4) Seminar

Keikutsertaan dalam seminar merupakan alternatif keempat yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme seorang guru. Tampaknya hal ini merupakan cara yang paling diminati dan sedang menjadi trend para guru

dalam era sertifikasi, karena dapat menjadi sarana untuk mendapatkan angka kredit.

C. Konsep Mutu Pembelajaran

1. Defenisi Mutu Pembelajaran

Sebelum membahas tentang mutu pembelajaran terlebih dahulu akan dibahas tentang mutu dan pembelajaran. Banyak ahli yang mengemukakan tentang mutu, sebagaimana yang dikemukakan Edward Sallis biasanya mutu adalah Sebuah filsosofis dan metodologis yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.⁶ Edward Deming menyatakan mutu berarti pemecahan masalah untuk mencapai penyempurnaan terus menerus seperti Kaizen di Toyota.⁶

Oemar Hamalik menuturkan bahwasanya mutu yaitu: Pengertian mutu dapat dilihat dari dua segi yaitu segi normative dan segi deskriptif, dalam arti, mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan (kimia) intrinstik dan ekstrinstik. Berdasarkan criteria intrinstik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni manusia terdidik sesuai standar ideal. Berdasarkan ekstrinstik pendidikan merupakan instrument untuk mendidik tenaga kerja yang terlatih dalam artian

⁶ Edward Sallis, *Total Quality⁰Management in Education*, (Jogjakarta: IRCiSoD, 2012), hlm 33

⁶ Edward Sallis, *Total Quality¹Management in Education*, hlm 49

deskriptif, mutu ditentukan berdasarkan keadaan kenyataannya misalkan hasil tes prestasi belajar.⁶ 2

Menurut Minarti ada beberapa elemen bahwa sesuatu sehingga dikatakan berkualitas, elemen tersebut sebagai berikut:

- a. Mutu atau kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.
- b. Mutu atau kualitas mencakup produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan.
- c. Mutu atau kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (apa yang dianggap berkualitas saat ini mungkin dianggap kurang berkualitas pada saat lain).
- d. Mutu atau kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.⁶

Secara umum mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Sedangkan dalam konteks pendidikan mutu mencakup input, proses, input dan output pendidikan.⁶ Dalam hal ini, mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dalam proses pendidikan yang

⁶ Oemar Hamalik, *Evaluasi Kurikulum*, (Bandung: Rosda Karya, 1990), hlm 33

⁶ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hlm. 327

⁶ Arisal Nurhadi, *Manajemen Laboratorium Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran*, *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*. Vol. 4 No. 01, (Juni 2018, 1-12), hlm 9

bermutu terlibat berbagai input, seperti; sumber daya manusia, dana, sarana dan prasarana pendidikan, metode (metode pembelajaran dan bahan ajar), dan adanya suasana yang kondusif, sedangkan output dari segi lulusan.

Pembelajaran adalah upaya membelajarkan siswa. Pembelajaran merupakan proses yang sangat vital dalam mencerdaskan kehidupan manusia. Tanpa adanya pembelajaran, guru tidak akan dapat mengarahkan para siswa menemukan pengetahuan, mengembangkan sikap positif, dan melatih potensi psikomotoriknya. Dengan kata lain pembelajaran pada hakikatnya merupakan proses komunikasi antara peserta didik dengan pendidik serta antar peserta didik dalam rangka perubahan sikap.⁶ Sebagaimana diatur dalam Undang-undang No 20 Tahun 2003 bahwasanya Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 menyatakan bahwa pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.

Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya pembelajaran adalah penciptaan kondisi-kondisi antara guru dengan siswa yang dapat menunjang belajar dan membuat hasil guna, dengan situasi eksternal yang dapat mengaktifkan, mendukung setiap proses dan lingkungan belajar yang kondusif.

⁶ Arisal Nurhadi, *Manajemen Laboratorium Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran*,...hlm 9

Seperti halnya menurut Unesco dalam Sanjaya menjelaskan bahwa karakteristik pembelajaran dibagi menjadi 4 yaitu antara lain:

- a. *Learning to know*, belajar tidak hanya berorientasi pada hasil belajar, namun harus berorientasi pada proses belajar. Hal demikian adalah belajar tidak hanya terbatas disekolah.
- b. *Learning to do*, belajar merupakan kumpulan pengetahuan yang dicapai seseorang, belajar bukan hanya melihat atau mendengar. Belajar mempunyai tujuan untuk menguasai kompetensi-kompetensi yang diinginkan dalam melakukan sesuatu..
- c. *Learning to be*, belajar merupakan proses pembentukan manusia yang menjadi dirinya sendiri. Maksudnya adalah belajar ialah mengaktualisasikan dirinya sendiri sebagai individu sebagai manusia yang mempunyai tanggung jawab apa yang dilakukan.
- d. *Learning to live together*, ialah belajar untuk bekerjasama. Adanya bekerja sama manusia dibentuk menjadi manusia yang tidak individual. Karena manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri.

Pudji Muljono dikutip Suedi menyebutkan bahwa konsep mutu pembelajaran mengandung lima rujukan: kesesuaian, daya tarik, efektifitas, efisiensi, dan produktifitas pembelajaran.⁶

6

⁶ Suedi Hammado Tantu, *Penbelajaran Pendidikan Lingkungan Hidup*, (Bogor: IPB Press, 2016), hlm 9

2. Indikator Peningkatan Mutu Pembelajaran

Dalam peningkatan mutu pembelajaran, ada beberapa komponen yang mempengaruhi pembelajaran. menurut Yamin dalam Arisal⁶ komponen-komponen tersebut sebagai berikut:

- a. Peserta didik, meliputi lingkungan/lingkungan sosial ekonomi, budaya dan geografis, intelegensi, kepribadian, bakat dan minat.
- b. Guru, meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, beban mengajar, kondisi ekonomi, motivasi kerja, komitmen terhadap tugas, disiplin dan kreatif.
- c. Kurikulum
- d. Sarana dan prasarana pendidikan, meliputi alat peraga/alat praktik, laboratorium, perpustakaan, ruang keterampilan, ruang Bimbingan Konseling, ruang UKS dan ruang serba guna.
- e. Pengelolaan sekolah, meliputi pengelolaan kelas, pengelolaan guru, pengelolaan siswa, sarana dan prasarana, peningkatan tata tertib/disiplin, dan kepemimpinan.
- f. Pengelolaan proses pembelajaran, meliputi penampilan guru, penguasaan materi/kurikulum, penggunaan metode/strategi pembelajaran, dan pemanfaatan fasilitas pembelajaran.
- g. Pengelolaan dana, meliputi perencanaan anggaran (RAPBS), sumber dana, penggunaan dana, laporan dan pengawasan.

⁶ Arisal Nurhadi, Manajemen Laboratorium Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran, Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan. Vol. 4 No. 01, Juni 2018, hlm. 9

- h. Monitoring dan evaluasi, meliputi Kepala Sekolah sebagai supervisor di sekolahnya, pengawas sekolah, dan komite sekolah sebagai supervisor.
- i. Komitmen, meliputi hubungan sekolah dengan instansi pemerintah, hubungan dengan dunia usaha dan tokoh masyarakat, dan lembaga pendidikan lainnya.

Mutu proses pembelajaran sangat ditentukan oleh profesionalisme guru. Salah satu upaya mencapai mutu pembelajaran adalah dengan melakukan inovasi pembelajaran. Setiap guru selalu dituntut untuk mengadakan improvisasi dan inovasi dalam pembelajarannya. inovasi pembelajaran yang dapat diterapkan oleh guru dalam pembelajaran.⁶ 8

a. *Inquiry learning*

Menurut Sukmadinata *inquiry learning* adalah pembelajaran komunikatif dan berorientasi pada lingkungan. Bahan ajar dipilih, disusun, dan disajikan kepada siswa dengan penuh makna, sesuai dengan kebutuhan dan minat siswa, serta sedekat mungkin dihubungkan dengan kenyataan dan kegunaannya dalam kehidupan.

b. *E-learning*

⁶ <https://tedjaningsihartono.blogspot.com/2016/09/mutu-pembelajaran.html>. diakses tgl 25-8-2019, pukul 16-55

E-learning adalah pembelajaran melalui jasa elektronik. Dalam banyak hal, suksesnya program elearning sangat tergantung dari penilaian apakah:

- 1) E-learning tersebut sudah merupakan suatu kebutuhan,
- 2) Tersedianya infrastruktur pendukung seperti telepon dan listrik
- 3) Tersedianya fasilitas jaringan dan koneksi internet.
- 4) software pembelajaran
- 5) kemampuan dan keterampilan orang yang mengoperasikannya
- 6) kebijakan yang mendukung pelaksanaan e-learning tersebut.

Walaupun diakui bahwa prospek *e-learning* melalui internet adalah prospektif, namun masih dijumpai beberapa kendala dan tantangan yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu:

- 1) Masih kurangnya kemampuan menggunakan internet sebagai sumber pembelajaran
- 2) Biaya yang diperlukan masih relatif mahal untuk tahap-tahap awal
- 3) Belum memadainya perhatian terhadap *open and distance learning* (ODL) melalui internet
- 4) Belum memadainya infrastruktur pendukung untuk daerah-daerah tertentu.

c. *Quantum learning*

Quantum learning diartikan sebagai “pengubahan bermacam-macam interaksi yang ada di dalam dan sekitar

peristiwa belajar”. Interaksi-interaksi ini mencakup unsur-unsur belajar efektif yang mempengaruhi kesuksesan siswa. Metoda Quantum learning berkaitan dengan model pembelajaran life skills bagi siswa-siswa yang siap bekerja dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilannya.

d. *Mastery learning*

Mastery learning merupakan konsep belajar tuntas atau belajar sebagai penguasaan (*learning for mastery*) yakni suatu falsafah tentang pembelajaran yang mengatakan bahwa dengan sistem pembelajaran yang tepat maka semua peserta didik dapat belajar dengan hasil yang baik dari seluruh bahan yang diberikan.

e. *Contextual Teaching and learning/ Pembelajaran kontekstual*

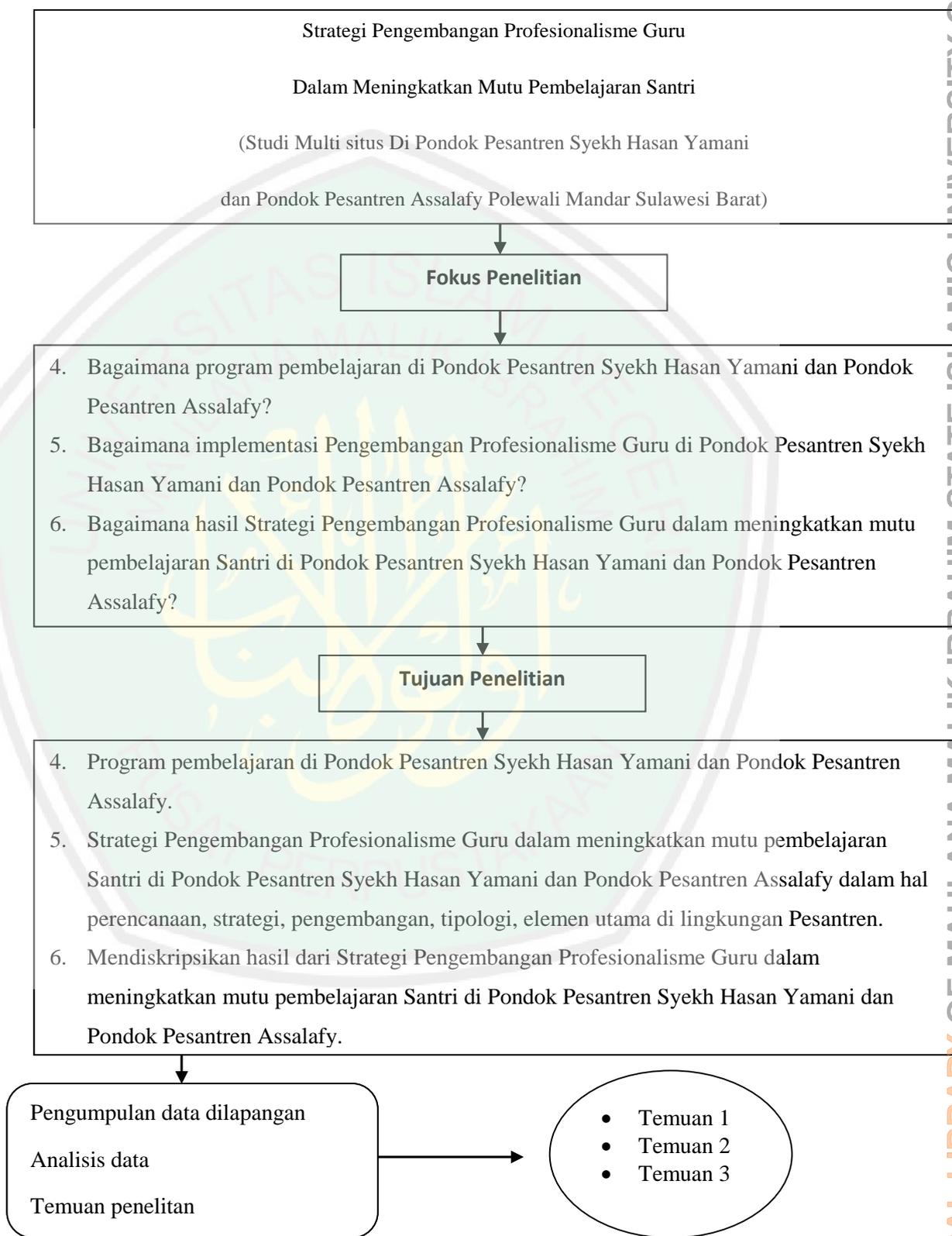
Contextual Teaching and learning (CTL) CTL merupakan konsep pembelajaran yang menekankan pada keterkaitan antara materi pembelajaran dengan dunia kehidupan peserta didik secara nyata. Pendekatan kontekstual memiliki tujuh komponen utama, yaitu konstruktivisme (*constructivism*), bertanya (*questioning*), menemukan (*inquiry*), masyarakat belajar (*learning community*), permodelan (*modelling*), dan penilaian sebenarnya (*authentic assesment*). Sebuah kelas dinyatakan menggunakan pendekatan kontekstual jika menerapkan ketujuh komponen tersebut dalam pembelajarannya.

f. Pakem adalah suatu model pembelajaran yang memungkinkan peserta didik mengerjakan kegiatan yang beragam untuk mengembangkan keterampilan, sikap, dan pemahaman berbagai sumber dan alat bantu belajar termasuk pemanfaatan lingkungan supaya pembelajaran lebih menarik, menyenangkan, dan efektif.

Sedangkan Pengukuran mutu pembelajaran dalam konteks lembaga pendidikan pondok pesantren dalam proses belajar-mengajar yang saling berkaitan antara komponen-komponen pembelajaran yang meliputi guru, fasilitas belajar, tujuan pembelajaran, materi belajar, dan santri.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa manajemen mutu pembelajaran merupakan serangkaian proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan difokuskan kepada peningkatan mutu yang mengacu pada prestasi yang dicapai sekolah pada setiap kurun waktu tertentu dalam hal ini guru sebagai tenaga pendidik yang bertugas mengembangkan cipta, rasa, karsa siswa sebagai implementasi konsep ideal mendidik yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan penciptaan kondisi-kondisi yang menunjang proses belajar.

D. Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan mendapatkan gambaran mendalam tentang Strategi Pengembangan Guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran Santri di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy Polewali Mandar Sulawesi Barat dengan menggunakan pendekatan Kualitatif, karena dalam penelitian kualitatif memahami makna yang mendasari tingkah laku partisipan, mendiskripsikan latar dan interaksi yang kompleks, eksplorasi untuk mengidentifikasi tipe-tipe informasi, mendiskripsikan fenomena.⁶ Maka pendekatan penelitian kualitatif yang sesuai dan cocok adalah kualitatif deskriptif. Yang mana data dan informasi didapatkan melalui fakta-fakta dan dari hasil pengamatan, wawancara maupun dokumentasi mengenai peristiwa yang ditemukan dari objek penelitian.

Moeleong menyimpulkan bahwasanya penelitian lapangan (*Field Research*) sebagai pendekatan yang luas dalam mendapatkan data kualitatif. Yang mana peneliti langsung terjun ke lokasi untuk melakukan pengamatan tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Dalam

⁶ Sanapiyah Faisal, *Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar dan Aplikasi* (Malang: YA3, 1990), hlm. 2

hal ini demikian maka pendekatan ini terkait erat dengan pengamatan-berperan serta.⁷ 0

Sebagaimana paparan diatas maka jenis penelitian yang digunakan adalah studi multisituskasus yang mana studi yang meliputi penelitiannya dapat menyajikan data-data dan temuan yang sangat berguna. Yang mana berupa manusia, peristiwa, latar serta dokumentasi, dan sasaran tersebut ditelaah secara mendalam, sesuai dengan latar atau konteksnya masing-masing untuk memahami berbagai kaitan yang ada diantara variabel-variabelnya.⁷ 1

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian lasnung terjun ke lokasi yang telah ditentukan.⁷ 2

B. Kehadiran Peneliti

Kehadiran Peneliti adalah salah satu unsur penting dalam penelitian kualitatif. Peneliti merupakan perencana, pelakasana pengumpul data, dan pada akhirnya menjadi pelopornya penelitiannya.⁷ 3

Bahkan peneliti sebagai instrument kunci (*human instrument*) dengan tehnik pengumpulan data observasi peran serta (*participant observation*) dan wawancara mendalam (*in dept interview*) harus berinteraksi dengan sumber data. Peneliti kualitatif harus mengenal betul

⁷ Lexy J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Cet. 36, 2017). hlm 26

⁷ Imron Arifin, *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-Ilmu Sosial dan Keagamaan* (Malang: Kalimasahada Press, 1996), hlm 57.

⁷ Sigit Soehardi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pena Persada Press, 2001), hlm. 25

⁷ Lexy J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,..., hlm 162

informannya.⁷ sehingga peneliti dapat memahami lebih dalam tentang fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan.

C. Latar Penelitian

Peneliti ini mengambil lokasi pada dua pondok pesantren yaitu: Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Salafiyah yang sama-sama beralamat di Desa Parappe, Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar Sulawesi Barat. Adapun yang menjadi pertimbangan sebagai obyek penelitian dilatarbelakangi dua pesantren tersebut yang mewarnai keislaman yang ada di Sulawesi barat dimana kedua pesantren mempunyai kecirikhasan, kemenarikan, keunikan dalam pengelolaan pondok khususnya dalam pembelajaran.

D. Data dan Sumber Penelitian

Sumber data merupakan data yang berhubungan dengan variabel penelitian dan diambil dari responden, hasil observasi dan wawancara dengan subyek penelitian. Dalam penelitian ini Sumber data dapat dibedakan menjadi dua yaitu manusia dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai subjek atau informan kunci (*key informan*) dan data yang diperoleh melalui informan bersifat *Soft data* (data lunak). Sedangkan sumber bukan manusia berupa dokumen yang relevan dengan focus penelitian seperti gambar, foto, catatan atau tulisan yang ada katanya

⁷ M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 87

dengan focus penelitian, data yang diperoleh melalui dokumentasi bersifat data keras (*hard data*).⁷ Peneliti menetapkan sumber data yaitu :

1. Data primer merupakan data yang berhubungan dengan variable penelitian dan diambil dari informan, hasil observasi, dan wawancara dengan subyek penelitian. Dalam hal ini bekerjasama dengan Pengasuh, kepala sekolah dan guru-guru PP. Hasan Yamani dan PP. selaku pelaksana manajemen pengembangan guru.
2. Data Sekunder, merupakan data pendukung yang berasal dari buku arsip dan laporan kegiatan pelaksanaan dan penyelenggaraan manajemen pengembangan guru.

E. Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang valid dan relevan, peneliti menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data. Hal ini dimaksudkan agar metode yang satu dengan yang lainnya dapat saling melengkapi. Adapun metode-metode tersebut:

1. Observasi

Sebagai metode ilmiah, observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang diselidiki.⁷ Dalam metode ini peneliti menggunakan teknik observasi non partisipan, artinya peneliti tidak ikut dalam proses kegiatan yang dilakukan hanya mengamati dan

6

⁷ S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2003), hlm

⁷ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), hlm. 136

mempelajari kegiatan dalam rangka memahami, mencari jawaban dan mencari bukti terhadap aktivitas dan manajemen pengembangan guru.

2. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan teknik koersiner lisan, sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden.⁷ Dalam penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur, yang mana pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Peneliti juga menggunakan metode wawancara tidak terstruktur/wawancara bebas dimana pedoman wawancara tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun rapi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu teknik dimana data diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada pada benda-benda tertulis, seperti buku-buku notulensi, makalah, peraturan-peraturan, buletin-buletin, catatan harian dan sebagainya.⁷ Adapun dokumentasi yang dimaksud adalah profil pondok pesantren, biorafi pendiri, program kerja, data keadaan guru, sarana prasarana dan yang lainnya mendukung penelitian ini.

F. Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti pengamatan,

⁷ Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 148

⁷ Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,..., hlm 135

wawancara, mengambar, diskusi kelompok terfokus, dan lain-lain.⁷ Sedangkan analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan. Nasution menyatakan analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus menerus sampai penulisan.⁸ Sama dengan halnya dengan metode analisis dari Miles dan Huberman, yakni analisis data dilakukan secara kontinyu, berulang dan terus menerus.

Untuk mengetahui fenomena-fenomena yang berhubungan dengan keadaan yang ada. Peneliti menggunakan deskriptif yang bersifat eksploratif, yaitu dengan menggambarkan keadaan atau status fenomena.⁸ Oleh sebab itu peneliti akan terus berusaha memecahkan fenomena-fenomena dan menganalisa data-data yang ada.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan, pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas criteria tertentu. Ada empat criteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).⁸

2

⁷ Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2004), hlm 87

⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RnD*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 89

⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RnD*, hlm. 246

⁸ Lesty J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,..., hlm 324

Pada penelitian ini, peneliti dalam proses pengecekan keabsahan data menggunakan beberapa teknik , yaitu:

1. Meningkatkan Ketekunan

Pengamatan yang cermat dan berkesinambungan merupakan wujud dari peningkatan ketekunan yang dilakukan oleh peneliti. Ini dimaksudkan guna meningkatkan kredibilitas data yang diperoleh. Dengan demikian, peneliti dapat mendeskripsikan data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati.⁸ 3

2. Triangulasi

Triangulasi merupakan Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁸ 4

⁸ Lexy J. Moeleong, *Metodolôgi Penelitian Kualitatif*,..., hlm. 329

⁸ Lexy J. Moeleong, *Metodolôgi Penelitian Kualitatif*,..., hlm. 330

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Latar Penelitian

1. Pondok Pesantren Hasan Yamani

Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani yang terletak di Jalan S. Hasan Yamani No. 07 Desa Parappe Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar didirikan oleh KH. Muhammad Said Al-Mahdaly, merupakan lembaga pendidikan Islam di bawah naungan Yayasan Pesantren Syekh Hasan Yamani yang didirikan sejak tahun 1987.

Keberadaannya sebagai lembaga pendidikan menerapkan suatu sistem balancing atau dalam istilah "*Al-Muhafadzah 'Ala Al-Qadim Ash-Shalih Wal Akhdzu bi Al-Jadid Al-Ashlah*" yang artinya "menjaga sistem dan nilai klasik yang baik dan nilai kontemporer yang lebih baik" suatu sistem yang integralistik yang memberikan keseimbangan antara kajian ilmu kaunyah dan ilmu diniyah.

Dalam menyelenggarakan pengajaran dan pendidikan, Pondok Pesantren. Syekh Hasan Yamani mengarah dan mengacu pada kemasyarakatan dan *Ibadah Thalabul 'Ilmi* untuk memenuhi perintah Allah SWT dan Rasul-Nya, serta turut ambil bagian dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat dan bangsa dalam rangka

pembangunan manusia Indonesia seutuhnya sebagai tujuan Pembangunan Nasional.

PP Hasan Yamani memiliki visi yaitu Terwujudnya manusia yang beriman dan berilmu serta berakhlakul karimah. Dan misi PP Hasan Yamani Peningkatan pengamalan Agama Islam dalam kehidupan sehari-hari, membentuk santri yang amanah, berwawasan luas dan terampil, menciptakan kader-kader da'I, pemberdayaan masyarakat dan seluruh komponen yang terkait dalam peningkatan pendidikan, membentuk lembaga pendidikan yang efisien dan inovatif.

Bertitik tolak dari maksud dan tujuan pendirian Pondok ini yang terangkum dalam visi dan misinya, maka menjadi tugas dan tantangan tersendiri bagi jajaran kelembagaan Pondok Pesantren S. Hasan Yamani untuk melakukan pemberdayaan diri dari berbagai potensi yang dimilikinya agar secara bertahap, lembaga pendidikan ini dapat melangsungkan kegiatannya yang pada akhirnya dapat melahirkan Alumni yang memiliki kualifikasi maksimal, baik dari segi akhlak, intelektual, dan keterampilan, sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu dan teknologi yang semakin berkembang.

Sistem keorganisasian yang berlaku di Pondok Pesantren S. Hasan Yamani menetapkan pimpinan pesantren bahwa pimpinan pesantren mulai dari awal sampai saat ini, masa jabatannya berlaku selama beliau masih siap untuk memimpin pesantren. Sedangkan

untuk masa jabatan direktur KMI berlangsung 5 tahun, dan bisa diangkat kembali sama halnya dengan pimpinan pondok.

Masa jabatan kepala sekolah MI, MTS dan MA, bagian pengajaran KMI, ketua pengasuhan santri, dan wakil ketua pengasuhan santri, masa jabatannya berlaku untuk 5 tahun, dan bisa diangkat kembali maksimal sampai 2 (dua) periode masa jabatan.

Struktur Organisasi Pondok Pesantren S. Hasan Yamani

Pimpinan Pesantren : H.Fakhri Tajuddin Mahdy, Lc. M. Ag.

Direktur KMI : Al ustadz Labbay Muiz ,S.Fil.i

Kepala MA : Al ustadz Syamsul Bahri,S.Th.i

Kepala MTS : Al ustadz Yahya S.H.I.

Kepala MI : Al ustadz Syamsul,S.Pd.I

Pengasuhan Santri : Al ustadz Mansur,S.Pd.

Jenjang pendidikan di Pondok Pesantren S. Hasan Yamani KMI(*Kulliyatul Mu'allimin al-Islamiyah*), enam tahun, setingkat Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah. Sesuai hal tersebut KMI diperuntukan jangka waktu 6 tahun, dari kelas 1 sampai dengan kelas 6 KMI. Dengan demikian, tidak terdapat dua macam kurikulum di KMI, misalnya kurikulum tingkat MTS (3 tahun) dan MA (3 tahun), tetapi kurikulumnya terpadu untuk KMI 6 tahun.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan para santri yang ingin melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi, dan supaya KMI memperoleh pengakuan dari pemerintah secara legal formal, maka di

akhir kelas 3 KMI, para santri diikutsertakan dalam ujian negara tingkat Tsanawiyah, dan di akhir kelas 6 KMI mereka diikutsertakan dalam ujian negara tingkat Aliyah. Dengan demikian, ketika para santri lulus dari kelas 6 KMI mereka memperoleh tiga ijazah; yaitu ijazah KMI (swasta), ijazah Tsanawiyah (negeri), dan ijazah Aliyah (negeri).

Kurikulum Pondok Pesantren S. Hasan Yamani hasil modifikasi dari beberapa kurikulum; yaitu kurikulum Departemen Pendidikan Nasional, kurikulum Departemen Agama, dan kurikulum internal pesantren. Untuk pelajaran umum, seperti fisika, ekonomi, biologi, sejarah, matematika, kimia, dan sebagainya, menggunakan kurikulum Depdiknas. Untuk pelajaran agama, menggunakan kurikulum Depag, kurikulum pondok modern Gontor⁸.

5

Sedangkan ekstrakurikuler dilaksanakan diluar sekolah oleh pengurus organisasi santri dan tetap dalam pengawasan dan bimbingan asatidz kegiatan tersebut meliputi: keterampilan berorganisasi, komputerisasi, teknologi informasi, kesenian, kemasyarakatan, dan sebagainya.

Santri hidup didalam lingkungan pondok yang berdisiplin selama 24 jam penuh baik ketika di kelas, di asrama, di masjid, di lapangan olahraga, dan sebagainya, dengan bimbingan Kyai dan para Asatidz. Sehingga dalam hal ini pelajaran yang didapatkan santri bukan sekedar pada pelajaran kelas saja. Melainkan segala aktivitas

⁸ Dokumentasi Pondok Pesantren S. Hasan Yamani, Tahun 2015

yang terjadi didalam pondok tidak terpisahkan dari proses pendidikan. Sehingga dalam penilaian santri dilakukan dengan prinsip objektif, adil dan menyeluruh. Semua pengalaman yang dialami santri selama 24 jam termasuk dalam penilaian. Penilaian tersebut meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

2. Pondok Pesantren Assalafy⁸

6

Pondok Pesantren Salafiyah Parappe (PPSP) atau yang lebih di kenal dengan Pondok *Pengajian Kitab Kuning/Gundul* yang terletak di Desa Parappe Kec. Campalagian Kab.Polewali Mandar Sulawesi Barat adalah sebuah wadah pendidikan yang hadir secara khusus berorientasi membina dan membentuk generasi-generasi Islam agar *Faqih Fiddin* melalui kajian kitab-kitab Kuning / Gundul.

Eksistensi Pondok Pesantren ini sesungguhnya sudah melaksanakan agenda kegiatannya *sejak tahun 1970-an* silam meskipun dengan sebuah sistem yang masih sangat sederhana dengan cara *sorogan* atau *Mangaji Tudang* di kediaman *Ag.H. Abd. Latif Busyrah* (Pendiri dan Pimpinan PPSP sampai sekarang).

Dengan melihat perkembangan santri yang terus bertambah dari waktu ke waktu bahkan merambah dari luar propinsi maka Pengurus yang sudah terbentuk sebelumnya di bawah asuhan Sang Kiyai yang berdarah Mandar–Makassar itu berinisiatif untuk membentuk sebuah Yayasan Pendidikan Islam demi mengoordinir laju perkembangan

⁸ Dokumentasi Pondok Salafiyah Parappe, Tahun 2015

santri tersebut. Upaya tersebut akhirnya bisa terwujud pada tahun 1997 yang diberi nama Yayasan Pondok Pesantren Assalafy Parappe yang sampai sekarang menaungi Madrasah Diniyah, Madrasah ‘Ula (Ibtidaiyah), Madrasah Wustha (Tsanawiyah) dan Madrasah ‘Ulya (Aliyah) dibawah naungan Kementrian Agama.

Pondok Pesantren Salafiyah Parappe kelak diharapkan menjadi kiblat pendidikan Islam di dataran Sulawesi Barat pada khususnya dan di Indonesia pada umumnya dalam menciptakan kader-kader Ulama yang profesional dibidangnya.

Pondok Pesantren Salafiyah Parappe memiliki visi: mencetak santri yang alim dan kafi. Beserta misi: menyelenggarakan proses pendidikan Islam yang berorientasi pada profesionalisme dan mutu serta kemandirian, membentuk santri yang berakhlakul karimah, amanah, serta terampil, membentuk lembaga pendidikan yang bernuansa ke-salafiyahan (tradisional) untuk menjawab tantangan-tantangan ke-khalafiyah (kemoderenan).

Struktur Organisasi Pondok Pesantren Salafiyah parappe.⁸

Pimpinan / Pengasuh	: AG.H.Abd.Latif Busyrah
Penasehat	: Sirajuddin
Pengurus Harian	
Ketua	: Yasin, S.Ag
Sekretaris	: Syaib Jawas, M.Pd.I

⁸ Dokumentasi Pondok Salafiyah Parappe, Tahun 2019

Bendahara	: Busyra, S.Sy
Kepala Madrasah Ihya Ulumiddin	: Yanto Wijaya, S.Pd.I
Penanggungjawab Madrasah 'Ulya	: Muntaha Kanta
Kepala Madrasah Wustho	: Hasbi, S.Pd.I
Kepala Madrasah Ula	: Rusman, S.Pd.I
Kepala Madrasah Diniyah	: Firdaus, S.Pd.I
Kepala Bagian Ta'limiyah	: Arif Jawas, S.Pd.I

Jenjang pendidikan formal yang diselenggarakan Pondok Pesantren Salafiyah parappe adalah Salafiyah 'Ula/Ibtidaiyah, Salafiyah Wustho/MTs, Salafiyah 'Ulya /Aliyah. Sedangkan untuk non formal Pondok Pesantren Salafiyah parappe telah mendirikan Madrasah Diniyah, Madrasah Ihya Ulumiddin, dan Program Taklimiya yang meliputi : Pembinaan bahasa Arab/Inggris, Pembinaan lagu dan tajwid, Kursus Menjahit, Kursus Komputer, Latihan ceramah dalam tiga bahasa.

Kiprah Perjalanan Pondok Pesantren Salafiyah parappe dalam menjalankan upaya mencerdaskan anak bangsa telah melewati proses demi proses. Tahun 2016 sebagai upaya peningkatan kualitas kurikulum tanpa meninggalkan entitas dan identitas sebagai lembaga pendidikan Salafiyah adalah fase dimana Pondok Pesantren ini beralih menjadi Pendidikan Diniyah Formal (PDF) pada satuan pendidikan Tingkat 'Ulya dan tahun 2018 pada tingkat Wustho. Peralihan ke PDF

ini adalah perdana dan satu-satunya untuk seluruh Pondok Pesantren di Sulawesi Barat.

Dengan perkembangan jumlah santri dari waktu ke waktu baik santri putra maupun putri. Dewan Pengurus PPSP atas swadaya wali santri, alumni dan simpatisan PPSP pada tahun 2016 telah membebaskan lahan baru seluas 2H yang lokasinya tak jauh dari lokasi Pondok Pesantren hari ini. Lahan baru ini pada tanggal 4 Pebruari 2018 yang lalu telah diresmikan ditandai dengan peletakan batu bata pertama oleh Gubernur Provinsi Sulawesi Barat dan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat dan Bupati Polewali Mandar yang juga dihadiri oleh unsur pejabat lainnya. Peletakan batu bata pertama ini diharapkan menjadi doa dan upaya demi terbangunnya kampus II Pondok Pesantren Salafiyah parappe yang lebih representatif untuk anak-anak nusantara.

Demi menjaga mutu dan ciri khas Pondok Pesantren Salafiyah, maka kurikulum disusun sendiri tanpa ada interpersi dari pihak luar. Kurikulum Pondok Pesantren Salafiyah Parappe meliputi tiga komponen: (1) Tujuan, tujuan penyusunan kurikulum Pondok Pesantren Salafiyah Parappe adalah untuk mengeksperikan VISI dan mencapai MISI Pondok Pesantren Salafiyah Parappe, (2) Isi, Secara umum, isi kurikulum Pondok Pesantren Salafiyah Parappe dibagi tiga, yaitu Materi Umum, Materi Pondokan dan Estra Kurikuler, (3) Pola pembelajaran, Pola pembelajaran Pondok Pesantren Salafiyah Parappe

disusun sendiri dan fariatif sesuai dengan bagian yang menaunginya. Untuk itu, kiranya kegiatan-kegiatan pembelajaran di Pondok Pesantren As-Salafiyah Parappe senantiasa berbasis pada kebutuhan santri.

Pondok Pesantren Salafiyah Parappe senantiasa menjalankan prosesi pendidikan Islam yang tetap konsisten dan komitmen pada pemahaman dan pengamalan ajaran Islam. Pemahaman keislaman yang mendalam akan menunjang pada pengamalan ajaran Islam yang sempurna. Oleh karena itu, kualitas pembelajaran di Pondok Pesantren As-Salafiyah Parappe perlu ditingkatkan secara terus-menerus, sehingga memiliki kompetensi tersendiri sebagai ahli dalam ajaran Islam, khususnya dalam kemampuan membaca kitab kuning.⁸

Sedangkan dalam model pembelajaran Pondok Pesantren As-Salafiyah mempraktekkan metode sorogan, halaqah, dan sistim praktek. Dominan pelaksanaan metode ini menjadi sistim yang paling lumrah dilaksanakan di pondok pesantren tersebut. Hal serupa sebagaimana disampaikan oleh Ustadz Abd Rasyid:⁸

“Metode pembelajaran kitab kuning di Pondok Pesantren ini adalah metode sorogan dan metode halaqah. Metode sorogan yaitu tiap-tiap santri dan santriwati berkunjung ke rumah gurunya membawa kitab masing-masing, dan metode halaqah yaitu dilakukan dengan berjamaah, guru yang menjelaskan dan santri yang mendengarkan”.

⁸ Dokumentasi Pondok Salafiyah Parappe, Tahun 2015

⁸ Wawancara dengan Ust. Abd Rasyid di Pondok Pesantren As-Salafiyah. 15-11-2019

B. Implementasi Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru

Suatu organisasi atau lembaga pendidikan akan berkembang jika semua pekerjaan direncanakan dengan baik, karena semakin baik dan matang dalam perencanaan, maka akan semakin kecil peluang kegagalan mendekat.

Hal ini juga terkait pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, ini sebagai upaya bagi seorang guru yang akan terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan lingkungan. maka tentulah sebuah program pengembangan yang baik sangat diperlukan bagi setiap lembaga pendidikan.

Jalur pengembangan profesionalisme disini sebagai upaya lembaga pendidikan untuk meningkatkan kompetensi guru, hal tersebut dilaksanakan harus sesuai dengan kebutuhan guru bersangkutan. Pengembangan kemampuan profesionalisme dilakukan dengan cara pelatihan dan pendidikan, yaitu dengan menempuh studi lanjut, seminar, serta beberapa kegiatan yang menunjang pengembangan guru.

1. Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani

Dalam proses pengembangan profesionalisme guru di pondok pesantren syekh Hasan Yamani melalui tiga tahapan utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Sebagaimana dipaparkan sebagai berikut:

a. Perencanaan Pengembangan Profesionalisme Guru

Dalam hal tahap perencanaan disini melalui musyawarah yang dilakukan melalui arahan pimpinan dengan direktur KMI beserta beberapa kepala Madrasah melakukan pengamatan terhadap para guru. Kemudian melakukan analisa lebih dalam sehingga ditemukan problem dan solusi, dan diangkat ketika rapat. Pada tahapan tersebut akan dianalisa program apa saja yang akan dicanangkan kedepannya sebagai hasil musyawarah bersama. Sebagaimana disampaikan oleh direktur KMI Ustadz Labbay Muiz:

“dipondok pesantren disini setiap ada kegiatan apapun yang berhubungan dengan pondok harus melalui musyawarah bersama sehingga seluruh SDM di pondok tahu permasalahan yang terjadi dan bisa dicarikan solusi bersama, kemudian melalui pertimbangan dan keputusan dari pimpinan dan ketua yayasan”.⁹

Dengan melalui keputusan bersama dalam musyawarah maka akan menciptakan suasana yang harmonis diantara para penghuni pondok pesantren ini.

Dalam hal pengembangan sama dengan berbagai lembaga pendidikan islam pada umumnya yaitu mengembangkan guru dari aspek: penguasaan materi, penguasaan IT (teknologi), Sedangkan di pondok ini yang paling diutamakan adalah totalitas, akhlak, serta taqwa kepada Allah. Karena dengan hal hal tersebut akan menjadikan para guru menjadi panutan bagi setiap santri dan akan

⁹ Wawancara dengan Ust. Labbay Muiz di Pondok Pesantren Hasan Yamani. 17-07-2019

terus bersinergi dengan tujuan pondok dan agama. Sebagaimana disampaikan oleh bapak pimpinan Ustadz Fahri Tajuddin:

“bagi seorang guru atau tenaga pendidik di pondok pesantren ini harus menguasai dan memahami berbagai keilmuan baik itu ilmu umum dan agama apalagi yang berhubungan dengan materi yang diberikan kepada para santri. Sedangkan yang paling penting dari semua itu para guru harus totalitas dalam mengatur dengan baik segala tugas yang diberikan karena dengan hal tersebut guru akan berkembang dengan sendirinya, terhubung juga dengan kehidupan para guru di pondok 24 jam maka mereka harus menjadi panutan yang baik bagi para santri.”⁹

Dengan hasil temuan yang peneliti paparkan bisa disimpulkan bahawasanya perencanaan bisa dilihat bentuk konkretnya dengan adanya program kerja dan program tersebut diterapkan bagi para guru dengan hasil musyawarah bersama melalui pertimbangan kepala yayasan dan pimpinan. Karena tanpa hasil keputusan bersama akan menjadikan program akan mudah kehilangan arah dan tidak sesuai dengan tujuan pondok pesantren.

b. Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru

Pondok pesantren syekh Hasan Yamani dalam pengembangan profesionalisme guru melalui berbagai kegiatan sesuai dengan program program yang telah ditentukan oleh pondok sendiri dan dari Kemenag, dengan tetap dibawah pengawasan pimpinan, direktur KMI dan para kepala madrasah. Berikut

⁹ Wawancara dengan Ust. Ustadz Fachri Tajuddin di Pondok Pesantren Hasan Yamani. 17-07-2019

kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme guru di Pondok pesantren syekh Hasan Yamani:⁹ 2

1) Memperbanyak Kegiatan Membaca.

Salah satu strategi pengembangan profesionalisme guru di Pondok pesantren syekh Hasan Yamani adalah dengan dibudayakan untuk tidak merasa puas dengan ilmu yang dimiliki dengan banyak membaca berbagai macam buku untuk menambah bahan materi yang akan disampaikan.

Sudah semestinya sebagai guru yang professional memperluas wawasan lewat membaca, baik itu buku, informasi dari internet atau yang lainnya. Karena guru bukan hanya mendidik siswa, tapi juga mendidik dirinya menjadi pribadi yang lebih unggul dalam profesi.

Hal ini terlihat bagaimana pondok pesantren membangun gedung perpustakaan baru yang lebih luas daripada sebelumnya ini sebagai wujud dalam membantu para guru pada kegiatan membaca kedepannya.

2) Seminar/Workshop/pelatihan

Salah satu strategi pengembangan profesionalisme guru di Pondok pesantren syekh Hasan Yamani dengan melalui mendorong dan mengikutkan para guru seminar, baik seminar

⁹ Dokumentasi Pondok Pesantren Hasan Yamani, Tahun 2019

keagamaan dan seminar pendidikan sebagaimana diungkapkan oleh kepala sekolah madrasah Aliyah Ustadz Syamsul Bahri:

“sebagai upaya memajukan pembelajaran disini staff kami sudah menjadwalkan dan pendataan bagi setiap guru untuk berpartisipasi pada setiap kegiatan yang ada diluar pondok seperti *workshop*, diklat, seminar dan segala kegiatan yang menunjang kemajuan pondok.”⁹

Untuk seminar dan pelatihan pihak pondok mengikutkan para guru yang diselenggarakan oleh berbagai pihak, seperti dari pemerintahan Sulawesi Barat, Depag, Diknas, serta beberapa perguruan Tinggi yang ada di Sulawesi Barat.

3) Menambah Jam Pelajaran

Salah satu strategi pengembangan profesionalisme guru di Pondok pesantren syekh Hasan Yamani melalui penambahan jam pelajaran dalam artian disini para guru akan berkeliling di saat santri belajar malam, para guru akan memantau atau belajar bersama para santri di luar kelas sehingga materi yang disampaikan bisa secara jelas dan dapat terpenuhi sesuai dengan kurikulum yang ada. Dan tujuan penambahan jam pelajaran tersebut akan menambah kedekatan guru dan santrinya karena dilakukan diluar kelas saat malam.⁹

4) Studi Banding

Mengadakan Kunjungan ke lembaga pendidikan yang memiliki keunggulan-keunggulan dalam memajukan pendidikan, hal

⁹ Wawancara dengan Ust. Syaamsul Bahri di Pondok Pesantren Hasan Yamani. 17-07-2019

⁹ Observasi Peneliti dari Bulan Juni-agustus 2019 di Pondok Pesantren Hasan Yamani

tersebut bertujuan agar para guru dapat bertukar pikiran dan bertukar informasi sehingga akan menambah dan melengkapi pengetahuan yang dimilikinya. Hal ini sebagaimana disampaikan ustadz Mansur Rabbani selaku Pengasuhan Santri:

“studi banding sudah menjadi program tahunan di pondok ini sehingga kami sudah melakukan survey, diskusi dan menjalin komunikasi ke lembaga-lembaga yang akan dikunjungi. Studi banding ke lembaga-lembaga pendidikan tersebut sebagai perwujudan agar para guru dapat bertukar pikiran dan informasi yang mana ilmu dapat di share sehingga dapat mengembangkan diri dan pondok kita kedepannya.”⁹

Pada 2016 Pondok Pesantren Hasan Yamani melakukan Studi Banding terkait metode hapalan di pondok pesantren Darul Huffadh tuju-tuju kajuara bone sul-sel. Selanjutnya 2017 melakukan Studi Banding terkait pengelolaan IT nya di lembaga pendidikan Al-Fityan School Gowa. Yang terakhir tahun 2018 melakukan kunjungan ke Pondok Modern Darussalam Gontor dan Universitas Darussalam Gontor di Ponorogo ini sebagai wujud pondok pesantren hasan yamani sebagai pondok alumni.⁹

6

5) Membangkitkan motivasi belajar

Seorang guru harus selalu di support, disugesti, motivasi dan dorongan-dorongan ke hal-hal positif sehingga dapat menjadi penunjang pengembangan bagi guru baik secara keilmuan,

⁹ Wawancara dengan Ust. Mañsur Rabbani di Pondok Pesantren Hasan Yamani. 18-07-2019

⁹ Dokumen Pondok Pesantren⁶Hasan Yamani 2018.

agama, dan sosialnya. Semangat guru di pondok pesantren hasan yamani tergolong tinggi berdasarkan persentasi kehadiran dan keaktifan belajar santri. Hal tersebut sebagai hasil dari perwujudan pelayanan dan pemberian motivasi dari Pimpinan, direktur KMI dan para kepala madrasah.⁹

6) Uji Kompetensi Guru

Uji kompetensi disini sebagai perwujudan agar para guru dapat diketahui permasalahan dan solusi terhadap capaian kompetensi para guru. Dalam hal ini pondok pesantren hasan yamani berfokus terhadap materi-materi dirasah islamiyah, bahasa inggris dan materi-materi yang dianggap perlu sesuai dengan kelembagaan.⁹

8

c. Evaluasi Pengembangan Profesionalisme Guru

pada tahap ini evaluasi menjadi suatu program yang sangat mempengaruhi bagi setiap pelaksanaan kegiatan karena pada tahap evaluasi akan menjadi tolak ukur perbaikan kedepannya. Begitupula yang diterapkan di pondok pesantren hasan yamani, pimpinan pondok selalu mencari permasalahan yang terjadi di lingkungan pondok oleh sebab itu pimpinan pondok menjadikan rapat mingguan sebagai agenda yang wajib diikuti bagi semua guru dimana kegiatan ini disesbut dengan *Kamisan* dilaksanakan pada

⁹ Observasi Peneliti dari Bulan¹ Juni-agustus 2019 di Pondok Pesantren Hasan Yamani

⁹ Observasi Peneliti dari Bulan² Juni-agustus 2019 di Pondok Pesantren Hasan Yamani

hari Kamis. Dalam rapat akan dibahas segala macam evaluasi seluruh kegiatan yang terjadi di pondok selama seminggu.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh pimpinan pondok sendiri sebagai berikut:

“ sebagai upaya untuk terus menjaga eksistensi seluruh program dan kegiatan tetap berjalan dengan baik di pondok maka saya sebagai pimpinan pondok mengadakan evaluasi mingguan yang dilaksanakan setiap Kamis kegiatan ini disitilahkan dengan kamisan. Dalam kamisan ini ada 3 tahap yang akan dibahas pertama: mengevaluasi 1 minggu sebelumnya, kedua: program kegiatan apa saja yang akan dihadapi minggu depannya dan yang ketiga pengarahan bagi seluruh guru-guru untuk tetap menjaga eksistensi pondok.”⁹

Hal tersebut sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh ustadz Mahmud Murdan selaku guru bidang Nahwu dan staff pembangunan, sebagaimana daikatakan beliau:

“kamisan yang diadakan setiap minggu dipimpin langsung oleh pimpinan pondok sangat membantu dan memotivasi para guru walaupun kadang beliau dengan tegas menegur bagi guru yang kadang tidak sejalan atau lupa dengan beberapa program pondok seperti terlambat masuk mengajar ke kelas, tidak masuk tanpa ada pemberitahuan sebelumnya, biasanya pimpinan akan langsung memanggilnya secara pribadi atau menanyakan pada guru lain saat rapat dilaksanakan atau mendatangi kamar guru secara langsung.”¹⁰

Dari hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwasanya evaluasi yang ada di pondok pesantren Hasan Yamani bertujuan mengetahui apa saja permasalahan yang terjadi pada

⁹ Wawancara dengan Ust. Fahri Tajuddin di Pondok Pesantren Hasan Yamani. 17-07-2019

¹⁰ Wawancara dengan Ust. Mahmud Murdan di Pondok Pesantren Hasan Yamani. 18-07-2019

setiap program dan permasalahan para guru baik secara lisan, laporan secara tertulis atau terjung langsung kelapangan. Kemudian dari hasil evaluasi tersebut akan dicarikan solusinya baik secara pribadi pimpinan maupun secara musyawarah bersama.

2. Pondok Pesantren Assalafy

Dalam proses pengembangan profesionalisme guru di pondok pesantren Assalafy melalui tiga tahapan utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Sebagaimana dipaparkan sebagai berikut:

a. Perencanaan Pengembangan Profesionalisme Guru

Bagi setiap lembaga pendidikan dimanapun, perencanaan sudah menjadi aspek yang penunjang dalam mengembangkan sumber daya manusia. Begitupula bagi pondok pesantren sebagai lembaga islam dalam memajukan umat sangat perlu perencanaan yang sistematis dan baik untuk mengembangkan sumber daya manusianya, dalam hal ini dibutuhkan rencana strategik dalam pengembangan profesionalisme gurunya untuk memajukan pembelajaran santri sebagai jawaban untuk memajukan pondok dan umat kedepannya.

Setelah melakukan observasi dan penelitian di pondok pesantren Assalafy ditemukan bahwasanya dalam tahap perencanaan sama dengan perencanaan yang dilakukan lembaga pendidikan pada umumnya dimana pada aspek ini harus disusun secara sistematis dengan berlandaskan kebutuhan para guru.

Sebagaimana yang diungkapkan salah satu kepala madrasah yaitu ustadz firdaus beliau mengungkapkan:

“salah satu aspek yang sangat kami tekankan di pondok ini pada setiap program yaitu aspek perencanaan diawal dengan berbagai analisa kebutuhan sesuai dengan kebutuhan pondok, sehingga kami bisa mengetahui kebutuhan-kebutuhan apa saja yang akan dicananangkan baru diusulkan dirapat.”¹₀

Sedangkan dalam pengembangan profesionalisme guru beliau juga mengungkapkan bahwasanya:

“dengan analisa kebutuhan dari berbagai aspek, dalam perencanaan pengembangan kami menganalisa dari sisi kelemahan dan sisi kekurangan para guru itupun dilihat harus sesuai kebutuhan pondok baru diprogramkan kegiatan pengembangannya dirapat nanti.”¹₀

Sebagaimana dengan hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan dipondok pesantren Assalafy dalam setiap kegiatan apapun akan melalui tahap perencanaan dengan analisa kebutuhan diawal. Begitupulah dalam merencanakan pengembangan guru dengan menganalisa kebutuhan guru diawal dan disesuaikan dengan kebutuhan pondok.

Dalam hal perencanaan pengembangan profesionalisme guru diawal pondok pesantren Assalafy pasti melibatkan para kepala madrasah, hal tersebut sebagai upaya agar kiranya dalam kebutuhan pengembangan dapat sesuai dengan kebutuhan pondok

¹ Wawancara dengan Ust. Firdaus di Pondok Pesantren As-Salafiyah. 15-11-2019

¹ Wawancara dengan Ust. Firdaus di Pondok Pesantren As-Salafiyah. 15-11-2019

baik dalam segi pengajaran dan kurikulum pembelajaran.

Sebagaimana diungkapkan oleh ustadz firdaus bahwasanya:

“kami dipondok dalam setiap perencanaan pengembangan melibatkan para kepala madrasah sehingga mereka akan berpartisipasi untuk menentukan kebutuhan apa saja yang dibutuhkan para guru kedepannya.”¹

Perencanaan tidak akan efektif jika pada tahap awal tidak melibatkan seluruh sumber yang ada baik dari atasan begitupula juga dengan bawahan. Sehingga pondok pesantren Assalafy akan terus menjaga komitmen dalam menjaga laju pondok melalui program-program bermutu akan melalui aspek perencanaan yang baik dengan menganalisa kebutuhan, kemudian membuat perencanaan dan dimusyawarahkan bersama pimpinan dan para kepala madrasah serta para guru.

b. Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru

Setelah melalui analisa kebutuhan dan perencanaan diawal maka proses selanjutnya bagaimana program pengembangan tersebut di pondok pesantren Assalafy dilaksanakan. Pengembangan profesionalisme guru disini sebagai upaya pondok untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kepribadian luhur para guru sehingga dapat memajukan mutu pembelajaran dan memajukan pondok. Sebagaimana diungkapkan oleh Ustadz Yasin bahwasanya:

¹ Wawancara dengan Ust. Firdaus di Pondok Pesantren As-Salafiyah. 15-11-2019

“pengembangan guru itu merupakan bagian penting karena dengan program tersebut menjadikan para memahami benar apa saja yang kurang dari pekerjaannya, sehingga dapat menemukan solusi apa saja yang dibutuhkan. Jadi harapannya dengan program pengembangan tersebut para guru akan menjalankan tugasnya secara semestinya.”¹

Program pengembangan profesionalisme guru dirancang berdasarkan kebutuhan mendasar bagi pondok pesantren Assalafy hal tersebut dilakukan sebagai upaya menjaga eksistensi dan komitmen pondok dalam meningkatkan profesionalisme guru. Dalam menjalankan program pengembangan berupa pengarahan, bimbingan serta motivasi.

Setiap program kegiatan pengembangan profesionalisme guru di Pondok pesantren Assalafy tetap mempertahankan tradisi lama, baik peningkatan pada penguasaan gramatika Arab seperti Nahwu, Shorof, kajian-kajian kitab klasik, begitupula dalam tradisi kepesantrenan, seperti peci, sarung, baju koko, dan rapi sehingga menjadi contoh yang baik pada para santri. Berikut kegiatan-kegiatan pengembangan tersebut:¹

1) *Bahts al-Masail*

Bahts al-Masail sama halnya dengan musyawarah atau rapat pada umumnya tapi dalam hal pertemuan tersebut dibahas tentang permasalahan agama tapi dalam hal ini para asatidz akan disediakan kitab besar sebagai rujukan dan dibahas

¹ Wawancara dengan Ust. Yaşin di Pondok Pesantren As-Salafiyah. 15-11-2019

¹ Dokumentasi Pondok Salafiyah Parappe, Tahun 2018 ⁵

bersama sama dan dipimpin langsung oleh kyai sendiri. Hal tersebut bertujuan untuk menemukan permasalahan yang terjadi di masyarakat dan meningkatkan pengetahuan para asatidz khususnya.

2) Tugas belajar

Salah satu program pengembangan di pondok pesantren assalafy yaitu dengan pendidikan melanjutkan studinya di pesantren lain ataupun perguruan tinggi, langkah ini ditempuh untuk mengembangkan dan lebih mendalami ilmu yang ditekuninya. Dengan adanya tenaga pengajar yang cukup berkualitas ini, Pondok Pesantren Salafiyah Parappe memiliki potensi untuk lebih berkembang dan maju dari berbagai bidang, baik bidang keilmuan ataupun keagamaannya. Untuk ke depan, pesantren ini berencana akan mengadakan kerjasama dengan universitas-universitas Islam khususnya, dalam hal perekrutan para tenaga pengajar sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

3) Kunjungan pondok pesantren lain

Kunjungan pendidikan disini bukan artian studi banding yang biasa dilakukan lembaga pendidikan pada umumnya tapi kunjugan diistilahkan sebagai menyambung nasab keilmuan. Maksudnya disini sebagaimana diungkapkan oleh Ustadz Marfu' Latif Busyra bahwasanya:

“sebetulnya hal tersebut adalah upaya keras kami untuk istiqomah menyambung nasab keilmuan dengan Masyaikh Sidogiri, karena sangat penting hari ini dalam kebergamaan kita ditengah isu pentingnya nasab keilmuan yang harus jelas dan bersambung kepada Rasulullah Saw sebelum menjadi tokoh agama di masyarakat.”

Dalam hal kerjasama dengan pondok pesantren sidogiri sudah berlangsung lama dengan Pondok Pesantren Salafiyah Parappe sudah berlangsung lama. Dengan usia pondok pesantren Sidogiri sudah mencapai 282 dengan berbagai pengalaman dan dengan jumlah santri sekitar 10.000-an dengan manajemen modernnya, dengan hal tersebut maka sangat layak Pondok Pesantren Salafiyah Parappe mendekati ke Sidogiri sehingga diharapkan kedepannya dapat barokah dari para Masyaikh Sidogiri sehingga bisa memajukan pondok pesantren kedepannya.¹ 0 6

4) Up grading jabatan

Program pengembangan ini dikhususkan bagi para asatidz yang ada dalam kepengurusan harian pondok pesantren yang mana up grading dilaksanakan 2 tahun sekali. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya agar kiranya para pengurus baik yang lama dan baru bisa tetap bersinergi dan tetap amanah dengan tugas dan jabatan yang diembang.¹ 0 7

5) Layanan konsultasi Konsultasi Fikhi & Syariah

¹ website <https://salafiyahparappe.com/berita/detail/gt-sidogiri--upaya-menyambung-nasab-keilmuan-dengan-masyaikh-sidogiri> 07.11.2019 pukul 17.25

¹ Observasi Peneliti dari Bulan Juni-agustus 2019 di Pondok As-Salafiyah

Program yang dicananangkan oleh pondok pesantren Assalafy sama dengan halnya pengajian-pengajian atau majelis taklim yang ada pada masyarakat saat ini, akan tetapi layanan ini berbeda karena dalam hal konsultasi persoalan keagamaan menggunakan media internet dan smartphone. Konsultasi ini akan mengajak masyarakat untuk berinteraksi aktif dengan Tim Pakar yang telah disiapkan oleh pondok pesantren tujuannya untuk memenuhi ruang dakwah di era digital. Dengan program tersebut akan meningkatkan kualitas dan menambah khazanah keilmuan para guru karena dengan hal tersebut para guru akan dipacu untuk mengkaji ulang kitab-kitab muktabar dari 4 Madzhab serta beberapa fatwa-fatwa ulama-ulama mutaakhirin yang mana akan menjadi jawaban dari berbagai persoalan agama yang ditanyakan nantinya.¹ 0

c. Evaluasi Pengembangan Profesionalisme Guru

Pelaksanaan evaluasi di pondok pesantren Assalafy mirip dengan

evaluasi kegiatan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pendidikan islam pada umumnya. Sebagaimana diungkapkan oleh

Ustadz Yasin bahwasanya:

“ evaluasi yang kami lakukan di pondok ini melalui cara formal dan informal hal tersebut dilakukan bagi setiap

¹ website <https://salafiyahparape.com/berita/detail/anda-beftanya-kami-menjawab-07-11-2019> pukul 18.00

kegiatan begitupun bagi evaluasi terhadap para guru. saya serta para kepala madrasah dan kyai melakukan evaluasi harus secara subyektif dan obyektif. Sedangkan untuk menilai perkembangan guru kami melakukan kunjungan kelas secara langsung atau melalui perbincangan secara pribadi dengan para guru. Evaluasi kami lakukan mingguan dan sebelum ujian santri¹ ”⁰

Dapat disimpulkan sebagaimana hal diatas bahwasanya dalam tahap evaluasi terhadap perkembangan guru melalui supervise (kunjungan) kelas dan melalui perbincangan pribadi. Karena dengan kunjungan kelas dan secara langsung dan perbincangan secara pribadi, akan menjadi motivasi dan dorongan bagi para guru untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Hal tersebut juga diperjelas oleh ustadz Taufiq:

“kami para guru hampir disetiap waktu dipantau langsung oleh pak kyai jika kami keliru atau lagi kurang semangat dilihat oleh beliau biasanya kami dipanggil langsung menghadap di rumah beliau dan disana kami diberi motivasi dan solusi biar kami semangat lagi”¹

Selain itu juga ada beberapa aspek yang paling penting dari evaluasi yang dilakukan pimpinan, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

“evaluasi dan penilaian yang paling penting yakni dari aspek ketaatan, tanggung jawab, kepemimpinan, kejujuran, dan religious.”¹

Dengan adanya evaluasi akan mengetahui perencanaan yang telah di laksanakan sehingga lembaga pendidikan dapat melihat sejauh mana atau sudah berapa persen rencana itu

¹ Wawancara dengan Ust. Yaşin di Pondok Pesantren As-Salafiyah. 15-11-2019

¹ Wawancara dengan Ust. Taufiq di Pondok Pesantren As-Salafiyah. 18-11-2019

¹ Wawancara dengan Ust. Firdaus di Pondok Pesantren As-Salafiyah. 15-11-2019

terlaksana dari rencana yang telah direncanakan. Kegiatan evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi keberhasilan dari kegiatan yang telah di rencanakan. Evaluasi dimaksudkan bukan sekedar menilai akan tetapi sebagai wujud perbaikan. Karena dengan kegiatan evaluasi suatu rencana akan berjalan sempurna, sehingga bisa mengukur sejauh mana keberhasilan yang telah di dapatkan serta apa saja yang menjadi kendala, untuk kemudian di lakukan perbaikan agar rencana yang dirumuskan semakin baik dan sempurna.

Dari keterangan diatas peneliti menyimpulkan bahwasanya dalam pelaksanaan evaluasi program pengembangan di pondok pesantren Assalafy dilakukan secara bertahap dan dilakukan dengan beberapa aspek yaitu :

- 1) Melakukan evaluasi atau penilaian terdiri dari evaluasi hasil program pengembangan dengan kunjungan langsung di lingkungan pondok pesantren
- 2) Tahap selanjutnya dalam tahap proses evaluasi yaitu pemberian nasehat, saran yang mendidik dan solusi kepada guru.
- 3) Melakukan pembinaan kepada guru sebagai upaya perbaikan dari hasil pengembangan guru.

Prinsip evaluasi mesti mencakup tujuan, proses, serta hasilnya. Evaluasi program sudah menjadi aspek yang wajib

dilakukan secara kontinuas, bukan hanya dilakukan sekali atau bahkan di akhir semester saja. Tetapi mesti dilakukan secara kontinuas, sehingga diketahui hasil dari setiap perkembangan profesionalisme guru.

C. Hasil dari Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru

1. Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani

Kultur dan budaya pondok pesantren hasan yamani berdiri dengan landasan nilai-nilai ajaran islam. Dimana nilai-nilai dasar tersebut tergambar melalui visi pondok yaitu Terwujudnya manusia yang beriman dan berilmu serta berakhlakul karimah, sehingga dengan landasan tersebut menjadikan tolak ukur dalam melaksanakan program pengembangan sehingga menghasilkan guru yang baik.

Dengan adanya program-program kegiatan pengembangan yang sudah menjadi roda penunjang dalam memajukan pondok pesantren hasan yamani yang dimana bertujuan meningkatkan profesionalisme guru sebagai bentuk perhatian kepada para guru agar terus mengembangkan keilmuan dan sisi kepribadian guru sendiri serta memajukan pondok kedepannya. Sebagaimana diungkapkan oleh kepala MTS ustadz Yahya:

“bagi setiap guru harus terus diberikan motivasi dengan melalui pembicaraan personal agar terus memperbaiki niat dalam mengajar dan mengembangkan diri bukan hanya itu para guru juga didorong untuk mengikuti program-program pelatihan baik dalam pondok maupun diluar pondok.”¹

Hal tersebut senada dengan ungkapan salah satu guru yaitu ustadz Ismail ketika ditanya bagaimana hasil dari program-program pengembangan yang dicanangkan pondok:

¹ Wawancara dengan Ust. Yahya di Pondok Pesantren Hasan Yamani. 19-07-2019

“dengan adanya program-program pelatihan saya sebagai guru pengajar aqidah ahlak dan kesenian sangat terasa perubahan, baik dari segi pemberian materi dan semangat mengajar karena pimpinan dan para kepala madrasah terus memberikan motivasi sehingga saya merasa ikhlas dalam bekerja di pondok ini.”¹

Jadi menurut hasil wawancara diatas para guru akan memiliki motivasi untuk selalu meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan-kegiatan pendidikan pelatihan. Dan menjadi guru yang bermoral dan berspritual yang baik sehingga dalam mentransfer ilmunya bisa lebih baik dan menjadi panutan yang baik pula bagi para santri.

Melalui hasil diatas peneliti menyimpulkan bahwasanya untuk menghasilkan profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran pada santri Pimpinan pondok, direktur KMI dan para Kepala Madrasah harus menggunakan pendekatan pribadi baik dalam hal menegur dan memberikan motivasi bagi sehingga para guru dalam menjalankan tugasnya masing-masing akan terasa ringan bukan karena paksaan.

Dengan perencanaan pengembangan secara skala dan bertahap pondok pesantren hasan yamani mendapatkan hasil dan keuntungan dalam menganalisa kebutuhan para guru dan sarana prasarana untuk menunjang mutu pembelajaran lebih baik kedepannya. Analisa kebutuhan tersebut dihasilkan melalui evaluasi dan standar yang sudah direncanakan sebelumnya. Yang kemudian menjadi dasar dan landasan untuk perencanaan pengembangan selanjutnya.

2. Pondok Pesantren Salafiyah Parappe

Sebagai salah satu lembaga pendidikan islam pondok pesantren mempunyai cita cita yang besar untuk mengajarkan dan menegakkan agama Allah. Pondok Pesantren As-Salafiyah yang lebih dikenal

¹ Wawancara dengan Ust. Ismail Muiz di Pondok Pesantren³Hasan Yamani. 18-07-2019

Pondok Pengajian Kitab Kuning (Kitab Gundul) yang terletak di Desa Parappe, Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar Sulawesi Barat. Eksistensi pondok pesantren ini sesungguhnya sudah melaksanakan agenda kegiatannya sejak tahun 1970-an, meskipun dengan sebuah sistim yang masih sangat sederhana dengan cara sorogan atau "mengaji tudang" di kediamannya K.H. Abd. Latif Busrah.

Kegiatan mengaji tudang atau sistim sorogan yang diterapkan oleh KH. Abd. Latif adalah merupakan warisan pada Kyai pendahulu yang pertama dilakukan KH. Abdul Karim, kemudian dilanjutkan oleh muridnya bernama KH. Arsyad Maddappungan yang bertempat tinggal di Desa Bonde Kecamatan Campalagian. Kegiatan ini turun temurun dan diterapkan oleh generasi pelanjut pada kyai di Campalagian sampai sekarang.

Eksistensi Pondok Pesantren As-Salafiyah hingga saat ini tidak lain salah satunya adalah kyai serta para kepala madrasah yang selalu mengawal secara lansung di lingkungan pondok dan terus memberikan nasehat, masukan, dan solusi kepada para guru sehingga seluruh kegiatan tetap berlangsung sebagaimana diharapkan bersama. Program Pengembangan profesionalisme guru yang diamati disini yakni dalam bentuk pelatihan, karena walaupun bagaimanapun seorang guru pasti memiliki kekurangan sehingga adanya pelatihan tersebut dapat membantu seorang guru sehingga bisa mengembangkan profesionalismenya. Hal ini diungkapkan oleh seorang guru.

Selain itu program pengembangan profesionalisme yang dilakukan Pondok Pesantren As-Salafiyah dengan melibatkan partisipasi para guru dalam setiap kegiatan pelatihan dan pembinaan telah memberikan dampak pada setiap guru. sebagaimana diungkapkan oleh ustadz Taufiq¹ : 1 4

¹ Wawancara dengan Ust. Taufiq di Pondok Pesantren As-Salafiyah. 18-11-2019

“setelah mengikuti pembinaan secara langsung oleh kepala madrasah, saya pribadi merasakan perubahan dan termotivasi untuk terus bergerak dipondok ini dan itu pula kita disini merasa diperhatikan oleh kyai dan kepala madrasah sehingga untuk terus berbuat secara ikhlas tanpa disadari”

Hal tersebut juga senada disampaikan oleh ustadz Yasin, beliau juga menyampaikan bahwasanya:

“dengan adanya pembinaan dan perhatian secara terus menerus, motivasi dan keikhlasan para guru dalam berbuat semakin tinggi. Sehingga para santri juga dalam proses pembelajaran akan lebih baik.¹”

5

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwasanya pelatihan dan pembinaan untuk para guru menunjukkan perkembangan signifikan baik secara akademis maupun secara psikologis, yang menjadikan para guru akan terus berbenah diri sehingga akan memajukan mutu pembelajaran pondok.

¹ Wawancara dengan Ust. Yasin di Pondok Pesantren As-Salafiyah. 15-11-2019

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil temuan peneliti dengan melalui telaah dari hasil wawancara dan observasi dengan para narasumber dengan bantuan telaah dokumentasi yang ada. Sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya tentang deksripsi umum temuan penelitian yang berkaitan dengan Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran Di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy Polewali Mandar Sulawesi Barat, yang meliputi perencanaan, kemudian pelaksanaan, dan terakhir evaluasi.

Pada bab V ini peneliti berusaha untuk melakukan suatu analisa dari hasil penelitian terkait dengan strategi Pengembangan Profesionalisme Guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran Di Pondok Pesantren tersebut. Analisa yang dilkukan dengan melihat fakta-fakta dan temuan-temuan yang terjadi dilapangan sebagaimana yang telah dibahas sebelumnya, sehingga peneliti akan focus dengan pembahasan yang sesuai dengan persoalan, yakni program pembelajaran di Pondok Pesantren tersebut, implikasi Pengembangan Profesionalisme Gurunya dan hasil Strategi Profesionalisme Guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran Santrinya.

Akan membahas secara mendalam hasil penelitian dan kemudian dikaitkan dengan teori yang sehingga menemukan titik temu diantara keduanya sebagai hasil penemuan baru secara konseptual.

1. Program Mutu Pembelajaran di Pondok Pesantren

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan islam yang berkembang dan tumbuh ditengah masyarakat Indonesia dari zaman penjajahan hingga saat ini, eksistensinya telah mendapat pengakuan dari masyarakat dan pemerintah. Ikut terlibat dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, tidak hanya dari segi moril, namun telah pula ikut serta memberikan sumbangsih yang cukup signifikan dalam penyelenggaraan pendidikan. Sebagai pusat pengajaran ilmu-ilmu agama Islam (*tafaqquh fiddin*) telah banyak melahirkan ulama, tokoh masyarakat, muballigh, guru agama yang sangat dibutuhkan masyarakat. Hingga kini pondok pesantren tetap konsisten melaksanakan fungsinya dengan baik, bahkan sebagian telah mengembangkan fungsinya dan perannya sebagai pusat pengembangan masyarakat.¹

Sedangkan dalam aktivitas pendidikan dan pengajaran pada pondok pesantren diklasifikasikan pada beberapa tipe sebagai berikut:¹

¹ Departemen Agama RI. Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah, Pertumbuhan dan Perkembangannya (Jakarta : Ditjen Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama RI, 2003), hlm 1.

¹ Suprihatin, Manajemen Efektif Pondok Pesantren, Al-Ashlah, Vol. 1 No. 2 Juli – Desember 2017 hlm 8-9

a. Pesantren tradisional (*Salafiyah*)

Pesantren tradisional (*salafiyah*) yaitu pesantren yang masih tetap mempertahankan bentuk aslinya dengan semata-mata mengajarkan kitab yang ditulis oleh ulama abad ke 15 M dengan menggunakan bahasa Arab. Pola pengajarannya dengan menggunakan sistem “*halaqah*”, artinya diskusi untuk memahami isi kitab bukan untuk mempertanyakan kemungkinan benar salahnya yang diajarkan oleh kitab, tetapi untuk memahami apa maksud yang diajarkan oleh kitab. Kurikulumnya tergantung sepenuhnya kepada para kyai pengasuh pondoknya. Sedangkan sistem madrasah (*schooling*) diterapkan hanya untuk memudahkan sistem sorogan, bandongan, dan wetonan yang dipakai dalam lembaga-lembaga pengajian bentuk lama.

b. Pesantren Modern (*Khalafiyah*)

Pesantren Modern (*Khalafiyah*) yaitu pondok pesantren yang berusaha mengintegrasikan secara penuh sistem klasikal dan sekolah kedalam pondok pesantren. Pengajian kitab-kitab klasik tidak lagi menonjol, bahkan ada yang hanya sekedar pelengkap, tetapi berubah menjadi mata pelajaran atau bidang studi. Homogenitas kultural dan keagamaan akan semakin menurun dengan keanekaragaman dan kompleksitas perkembangan

masyarakat. Indonesia modern. Namun demikian hal yang lebih menarik lagi ialah kelihatannya para kyai telah siap menghadapi perkembangan jaman

c. Pondok pesantren komprehensif

Pondok pesantren komprehensif yaitu pondok pesantren yang menggabungkan sistem pendidikan dan pengajaran antara yang tradisional dan yang modern. Artinya di dalamnya diterapkan pendidikan dan pengajaran kitab kuning dengan metode sorogan, bandongan dan wetonan, namun secara reguler sistem persekolahan terus dikembangkan.

Dalam perjalanan waktu, sebagian pondok pesantren tradisional memulai memodernisasikan pondoknya menjadi pesantren modern sebagai wujud memenuhi kebutuhan umat dalam menghadapi globalisasi pendidikan saat ini. Sebagaimana dikatakan oleh Husni Rahim bahwasanya pondok pesantren saat ini terdiri dari dua kategori, yaitu pondok pesantren salafiyah dan khalafiyah. Pondok pesantren khalafiyah mengadopsi sistem pendidikan klasikal dengan kurikulum tertata dan mengintegrasikan pengetahuan umum.¹ Sedangkan dalam metode pembelajaran pondok pesantren dibagi dalam dua metode

¹ Husni Rahim, Madrasah dalam Politik Pendidikan di Indonesia, Ciputat: PT Logos Wacana Ilmu, 2005, hlm 76.

pembelajaran sebagaimana diklasifikasikan oleh Ahmad Suyuthi sebagaimana berikut:¹ 1 9

a. Metode Pembelajaran Yang Bersifat Tradisional

Metode tradisional adalah suatu metode yang berangkat dari pola pelajaran yang sangat sederhana dan sejak semula timbulnya, yakni pola pengajaran sorogan, bandongan dan wetonan dalam mengkaji kitab-kitab agama yang ditulis oleh para ulama' pada zaman abad pertengahan dan kitab-kitab itu dikenal dengan istilah "kitab kuning".

b. Metode *Sorogan*

Sorogan berasal dari kata *sorog* (bahasa jawa) yang berarti menyodorkan, sebab setiap santri menyodorkan kitabnya dihadapan kiai atau pembantunya (badal, asisten kiyai). System sorogan ini termasuk belajar secara individual, dimana seorang santri berhadapan dengan seorang guru, dan terjadi interaksi saling mengenal diantara keduanya. System sorogan ini terbukti sangat efektif sebagai taraf pertama bagi seorang murid yang bercita-cita menjadi alim. System ini memungkinkan seorang guru mengawasi, menilai dan membimbing secara maksimal kemampuan seorang santri dalam menguasai materi pembelajaran. Sorogan merupakan kegiatan pembelajaran bagi para santri yang lebih menitik beratkan

¹ Ahmad Suyuthi, Pengembangan Model Pendidikan Pondok⁹ Pesantren Berbasis Kompetensi Skill, Knowledge dan Ability (SKA), Jurnal AKADEMIKA, Volume 9, Nomor 1, Juni 2015 Hlm 8-9

pada pengembangan kemampuan perorangan (individual), di bawah bimbingan seorang kiyai atau ustadz.

c. Metode *Wetonan/Bandongan*

Wetonan, istilah *weton* ini berasal dari kata *wektu* (bahasa Jawa) yang berarti waktu, sebab pengajian tersebut diberikan pada waktu-waktu tertentu, yaitu sebelum dan atau sesudah melakukan shalat fardu. Metode *weton* ini merupakan metode kuliah, dimana para santri mengikuti pelajaran dengan duduk di sekeliling kiai yang menerangkan pelajaran kuliah, santri menyimak kitab masing-masing dan membuat catatan padanya. Istilah *wetonan* ini di Jawa Barat di sebut dengan *bandongan*.

d. Metode Pembelajaran yang Bersifat Modern

Di dalam perkembangannya pondok pesantren tidaklah semata-mata tumbuh atas pola lama yang bersifat tradisional dengan ketiga pola pembelajaran diatas, melainkan dilakukan suatu inovasi dalam pengembangan suatu system. Salafiah, maka gerakan Khalafiah telah memasuki derap perkembangan pondok pesantren.

1) Klasikal

Pola penerapan system klasikal ini adalah dengan pendirian sekolah-sekolah baik kelompok yang mengelola pengajaran agama atau ilmu yang dimasukkan dalam katagori umum dalam arti termasuk di dalam disiplin ilmu-ilmu kauni (*Ijtihadi* – hasil perolehan manusia) yang berbeda dengan

agama yang sifatnya “tauqili“(dalam arti kata langsung diterapkan bentuk dan wujud ajarannya). Hal tersebut sudah diatur dalam system pendidikan saat ini dengan landasan kurikulum yang telah baku sesuai dengan aturan Kementerian Agama dan Departemen Pendidikan.

2) Kursus-kursus

Pola pengajaran yang ditempuh melalui kursus (takhasus) ini ditekankan pada pengembangan keterampilan berbahasa inggris, disamping itu diadakan keterampilan tangan yang menjurus kepada terbinanya kemampuan psikomotorik seperti, kursus menjahit, mengetik komputer, dan sablon.

3) Pelatihan

Di samping sitem pengajaran klasikal dan kursus-kursus, dilaksanakan juga system pelatihan yang menekankan pada kemampuan psikomotorik. Pola pelatihan yang dikembangkan adalah termasuk menumbuhkan kemampuan praktis seperti, pelatihan pertukangan, perkebunan, perikanan, manajemen koperasi, dan kerajinan-kerajinan yang mendukung terciptanya kemandirian intergratif. Hal ini erat kaitannya dengan kemampuan yang lain yang cenderung lahirnya santri intelek dan ulama yang mumpuni.

Seiring berkembangnya zaman pondok pesantren pun terus berusaha mengembangkan dalam metode pengajaran dimana dalam hal

ini pendidikan pesantren berusaha mengadptasikan antara pola pengajaran klasik dengan pola pengajaran modern seperti musyawarah (*bahtsul matsail*), pengajian pasaran, hafalan (*muhafadzah*), demonstarasi/praktek ibadah, rihlah ilmiah, *riyadhah*.¹

a. Musyawarah (*bahtsul masa'il*)

Musyawah (*bahtsul masail*) merupakan pengajaran yang lebih mirip dengan metode diskusi atau seminar. Kiai atau guru memberikan tugas kepada santri dengan jumlah tertentu dibentuk kelompok atau tugasnya perseorangan yang kemudian mempresentasikan sub bahasan yang menjadi pokok bahasannya. Kegiatan tersebut dipimpin langsung oleh seorang kiai atau guru.

b. Pengkajian Pasaran

Pengkajian pasaran adalah kegiatan belajar para santri melalui pengkajian materi (kitab) tertentu pada seorang ustadz yang dilakukan oleh sekelompok santri dalam kegiatan yang terus menerus (maraton) selama tenggang waktu tertentu. Tetapi umumnya pada bulan ramadhan selama setengah bulan, dua puluh hari, atau terkadang satu bulan penuh tergantung pada besarnya kitab yang dikaji.

c. Hafalan (*Muhafdzah*)

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, Pola Pengajaran Pesantren, (Jakarta, DEPAG RI, 2001), hal. 92-113 dalam Khamsil Laili, Metode Pengajaran di Pesantren, dan Perkembangannya, Jurnal Keislaman dan Kemasyarakatan: Al-Iman Vol. 2 No. 1 2018

Hafalan ini adalah kegiatan belajar santri dengan cara menghafal suatu teks tertentu dibawah bimbingan dan pengawasan seorang kyai atau guru.

d. Demonstrasi/ Praktek Ibadah

Demonstrasi/ praktek ibadah adalah cara pengajaran yang dilakukan dengan memperagakan suatu keterampilan dalam hal pelaksanaan ibadah tertentu yang dilakukan secara perorangan maupun kelompok dibawah petunjuk dan bimbingan kiai atau guru.

e. Rihlah Ilmiah

Rihlah ilmiah (studi tour) ialah kegiatan pengajaran yang diselenggarakan melalui kegiatan kunjungan (perjalanan) menuju ke suatu tempat tertentu dengan tujuan untuk mencari ilmu.

f. *Riyadhah*

Riyadhah ialah salah satu pengajaran di pesantren yang menekankan pada olah batin untuk mencapai kesucian hati para santri dengan berbagai macam cara berdasarkan petunjuk dan bimbingan kyai atau guru.

Sebagaimana yang diuraikan diatas bahwasanya pondok Pesantren sebagai lembaga pendidikan islam harus memiliki lima elemen dasar tradisi pesantren, yaitu pondok, masjid, santri,

pengajaran kitab Islam klasik, dan kyai.¹ Seiring berjalannya zaman, pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan islam terus berusaha melakukan inovasi-inovasi pembaharuan baik metode maupun teknis dalam pelaksanaan pendidikan pesantren itu sendiri dan tidak menutup diri dari perkembangan saat ini. Walaupun demikian sebagian pondok pesantren tidak mau membuka diri atau melakukan inovasi serta pembaharuan terhadap metode pembelajaran yang berkembang saat ini dan tetap bertahan dengan metode dan teknis yang sudah dari awal.

Dalam penelitian yang dilakukan dua situs Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy di Sulawesi Barat terkait, dapat disimpulkan bahwasanya dalam menjalankan pendidikan secara umum bertujuan sebagai lembaga peneguh *Tafaqqahu fi al-din*.

Situs I, Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dalam menjalankan program pembelajaran bercirikan pondok Pesantren Modern (*Khalafiyah*), hal tersebut berhubung pondok pesantren Hasan Yamani menggunakan kurikulum yang dimodifikasi dari beberapa kurikulum; yaitu kurikulum Departemen Pendidikan Nasional, kurikulum Departemen Agama, dan kurikulum internal pesantren. Untuk pelajaran umum, seperti matematika, fisika, kimia, biologi, sejarah, ekonomi, dan sebagainya, menggunakan kurikulum

¹ Abdullah Syukri Zarkasfi, *Pondok Pesantren sebagai Alternatif Kelembagaan Pendidikan untuk Program Pengembangan Studi Islam Asia Tenggara*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 1990, hlm 10.

Depdiknas. Untuk pelajaran agama, menggunakan kurikulum Depag, kurikulum pondok modern Gontor, dan kurikulum pesantren *salaf* (tradisional) yang memiliki ciri khas dengan pengajian kitab-kitab Islam klasik (kitab kuning).

Situs 2, Pondok Pesantren Assalafy dalam menjalankan program pembelajaran bercirikan Pesantren tradisional (*salafiyah*) hal tersebut berhubung Pondok Pesantren Assalafy dalam menjalankan model pembelajaran mempraktekkan metode sorogan, halaqah, dan sistim praktek. Ini sebagai upaya untuk menjaga mutu dan ciri khas Pondok Pesantren Salafiyah, sehingga dalam penggunaan kurikulum disusun sendiri tanpa ada intervensi dari pihak luar. Tahun 2016 sebagai upaya peningkatan kualitas kurikulum tanpa meninggalkan entitas dan identitas sebagai lembaga pendidikan Salafiyah adalah fase dimana Pondok Pesantren ini beralih menjadi Pendidikan Diniyah Formal (PDF) pada satuan pendidikan Tingkat 'Ulya dan tahun 2018 pada tingkat Wustho. Peralihan ke PDF ini adalah perdana dan satu-satunya untuk seluruh Pondok Pesantren di Sulawesi Barat.

Dari pembahasan yang diuraikan diatas peneliti menyimpulkan dalam menjalankan program pembelajaran pada pondok pesantren Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy sangat berbeda, tetapi dalam pengelolaan kurikulum memperlihatkan pola yang tetap atau sama. Pola itu dapat diringkas ke dalam pokok-pokok sebagai berikut:

- a. Kurikulum ditujukan untuk mencetak ulama di kemudian hari.
- b. Struktur dasar kurikulum itu adalah pengajaran pengetahuan agama dalam segenap tingkatannya dan pemberian pendidikan dalam bentuk bimbingan kepada santri secara pribadi oleh kiai/guru,
- c. Secara keseluruhan kurikulum yang ada berwatak lentur dan fleksibel, dalam artian setiap santri berkesempatan menyusun kurikulumnya sendiri sepenuhnya atau sebagian sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya, bahkan pada pesantren yang memiliki sistem pendidikan berbentuk sekolah sekalipun.¹

2. Implementasi Pengembangan Profesionalisme Guru

Pengembangan profesionalisme guru merupakan salah satu faktor untuk meraih mutu pendidikan yang baik, sebagaimana ungkapan Guskey dikutip oleh Musliha¹ bahwasanya Pengembangan profesional guru telah diakui menjadi komponen dasar dalam memfasilitasi perubahan yang melibatkan tenaga pendidik dan usaha-usaha meningkatkan prestasi sekolah. Sehingga dalam pelaksanaannya membutuhkan pengelolaan yang cermat, kejelian dan keseriusan yang harus disusun dari awal dengan melibatkan seluruh pihak yang terlibat dalam pengelolaannya

¹ Khamsil Laili, Metode Pengajaran di Pesantren, dan Perkembangannya Jurnal Keislaman dan Kemasyarakatan: Al-Iman: Vol. 2 No. 1 2018

¹ Eneng Musliha, Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Model Pengembangan terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Provinsi Banten, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 20, Nomor 3, September 2014. Hlm 298

Menurut Hartati Sukirman ditinjau dari sudut manajemen secara umum, proses pembinaan dan pengembangan meliputi beberapa langkah yaitu:

a. Menganalisis kebutuhan

Analisis kebutuhan dilakukan dengan cara mengidentifikasi ketrampilan kinerja, menyusun program-program yang sesuai, melaksanakan riset, dan meningkatkan kinerja.

b. Menyusun rancangan intruksional

Rancangan intruksional meliputi sasaran, metode intruksional, media, urutan dan gambaran mengenai materi pelatihan, yang merupakan kurikulum bagi program pelatihan tersebut.

c. Mengesahkan program latihan

Suatu program pelatihan harus memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari unsur instansi yang berwenang.

d. Tahap implementasi

Tahap ini merupakan tahap pelaksanaan program pelatihan yang menggunakan berbagai teknik pelatihan misalnya diskusi, loka karya, dan seminar, dalam rangka penyampaian pengetahuan kepada para peserta program pelatihan.

e. Tahap evaluasi dan tindak lanjut

Pada tahap ini program pelatihan dinilai sejauhmana keberhasilannya atau kegagalannya. Aspek yang perlu

dievaluasi misalnya kemampuan dan hasil belajar, reaksi peserta terhadap program pelatihan, dan perilaku kinerja setelah mengikuti program pelatihan.

Sedangkan menurut Nasir Usman bahwasanya, pengembangan guru dalam lembaga pendidikan secara efektif dapat dilaksanakan melalui strategi berikut:¹

- a. Membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru.
- b. Membuat program pengembangan guru.
- c. Mengimplimentasikan program pengembangan, dan
- d. Mengadakan evaluasi terhadap pengembangan guru.

Lebih lanjut Castetter sebagaimana dikutip Nasir Usman menge-mukakan bahwa, proses pengembangan sumber daya manusia (guru) terdiri dari 4 langkah yaitu:

- a. Fase diagnostic,
- b. Fase desain,
- c. fase implementasi/operasi
- d. fase evaluasi.¹

Dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi, peneliti akan memaparkan pokok temuan yang meliputi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sesuai dengan teori yang

¹ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, dan Model* (Bandung: Cita pustaka Media Perintis, 2012), 110.

¹ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kerja Guru*,⁵ 110.

dipaparkan diatas. Lebih rinci mengenai strategi-strategi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy di Sulawesi Barat dalam proses pengembangan profesionalisme guru sebagai berikut:

a. Perencanaan Pengembangan Profesionalisme Guru

Kegiatan perencanaan pengembangan profesionalisme guru sebagai upaya untuk mencapai tujuan agar tercapainya visi dan misi pondok pesantren sehingga memberikan dampak besar pada proses dan hasilnya. Dalam aspek perencanaan juga bisa dikatakan sebagai upaya untuk mengantisipasi dari sesuatu yang akan terjadi, karena itu harus merupakan proses yang sebaik-baiknya.¹ Sehingga dalam tahap perencanaan tidak terjadinya hal yang sia-sia, sebagaimana dalam pandangan islam yang termaktub dalam Al-qur'an sebagai berikut:

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ذَلِكُمْ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَيْلٌ

لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ

Artinya: *Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada di antara keduanya dengan sia-sia. Itu*

¹ Mochtar Effendy, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, (Jakarta: Penerbit Bharatara, 1996), hlm. 74-75

*anggapan orang-orang kafir, maka celakalah orang-orang yang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.*¹

Dalam penelitian yang dilakukan di dua situs Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy di Sulawesi Barat, bahwasanya kedua pondok pesantren tersebut telah berusaha dengan sebaik-baiknya dalam merencanakan semua program kegiatan pendukung pengembangan profesionalisme guru sesuai dengan kebutuhan lingkungan pondok pesantren masing-masing.

Pada tahap perencanaan di 2 situs tersebut secara garis besar adalah tahap-tahap yang dikategorikan oleh Castetter yang mana berdasarkan teori tersebut dalam merancang perencanaan berdasarkan kepada a) masalah-masalah organisasi dan kebutuhan program pengembangan sebagai pendahuluan, (b) mendeskripsi tujuan khusus dan seleksi tujuan khusus dan seleksi tujuan berdasarkan dampak, (c) menentukan pihak-pihak yang ikut berpartisipasi, (d) merencanakan pengganti dengan melakukan identifikasi dan pengembangan sebagai bagian penting. (e) menetapkan kalender untuk mencapai tujuan, (f) merancang kebutuhan individu dan kebutuhan kelompok dalam berbagai

¹ Departemen Agama RI, *Alqur'an*... hlm 548

kegiatan, (g) merekrut peserta, (h) menyusun deskripsi waktu, prosedur dan evaluasi, dan (i) menetapkan jadwal monitoring.¹

Seperti pada situs I, Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dalam melakukan tahap perencanaan melalui pengamatan diawal dengan arahan pimpinan kepada direktur KMI serta para kepala madrasah. Kemudian melakukan analisa lebih dalam sehingga ditemukan problem dan solusi, dan diangkat ketika rapat. Pada tahapan tersebut akan dianalisa program apa saja yang akan dicanangkan kedepannya sebagai hasil musyawarah bersama.

Pada situs 2, Pondok Pesantren Assalafy para kepala madrasah mempunyai cara yang hampir sama dengan lembaga pendidikan pada umumnya dimana melalui intruksi dari Kyai, dengan cara menganalisa diawal dari segala aspek terutama kebutuhan para guru dengan tetap berlandaskan nilai-nilai pondok kemudian membuat perencanaan dan dimusyawarahkan bersama pimpinan dan para kepala madrasah serta para guru.

Dari pembahasan diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwasanya pada tahap perencanaan pengembangan profesionalisme guru Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy meliputi analisa kebutuhan secara menyeluruh diawal, analisa situasi dan lingkungan, merumuskan

¹ Nasir Usman, Manajemen Peningkatan Mutu,....., hlm 111⁸

masalah, merumuskan tujuan, evaluasi penetapan standar dalam musyawarah bersama.

b. Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru

Pada tahap pelaksanaan ini program-program yang sudah direncanakan diawal akan direalisasikan dengan berbagai kegiatan-kegiatan, serta mengetahui apa saja yang diperlukan untuk mendukung kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme guru. Semua yang berpartisipasi dalam program pengembangan profesionalisme guru yang akan didapat sehingga bisa semaksimal mungkin dalam pelaksanaan dan hasilnya. Menurut Castetter sebagai fase implimentasi/operasi adalah melaksanakan program pengembangan sesuai dengan rencana yang membutuhkan dukungan berbagai pihak untuk menilai relevansi program yang dipilih dan dilaksanakan pada kesempatan tersebut, dan melakukan koordinasi terutama dalam rangka mewujudkan tenaga profesional.¹ Butuhnya dukungan dari berbagai pihak disamakan dengan sebuah *team work* yang harus bekerjasama dengan baik. Sebagaimana dalam pandangan islam yang termaktub dalam Al-qur'an bahwasanya dalam hidup harus saling bekerjasama, seperti tergambar di surah Al-Maidah ayat 2 sebagai berikut:

...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ

¹ Nasir Usman, Manajemen Peningkatan Mutu,....., hlm 112⁹

إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: *Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.*¹ 3

Sebagaimana diuraikan diatas peneliti menyimpulkan pada dua situs penelitian tersebut menggambarkan bahwasanya dalam setiap pelaksanaan program dan kegiatan tetap mengedepankan kerjasama (*team work*), seperti halnya terlihat dari kepatuhan pada pimpinan dan musyawarah bersama.

Pada situs I, Pondok pesantren syekh Hasan Yamani dalam pengembangan profesionalisme guru melalui berbagai kegiatan sesuai dengan program program yang telah ditentukan oleh pondok sendiri dan dari Kemenag, dengan tetap dibawah pengawasan pimpinan, direktur KMI dan para kepala madrasah. Sedangkan bentuk pelatihan tetap dengan cara pengarahan, penugasan, uswah khasanah dan pendekatan.

Pada situs 2, Program pengembangan profesionalisme guru dirancang berdasarkan kebutuhan mendasar bagi pondok pesantren Assalafy hal tersebut dilakukan sebagai upaya menjaga eksistensi dan komitmen pondok dalam meningkatkan profesionalisme guru.

20.30 ¹ <https://tafsirweb.com/1886-surat-al-maidah-ayat-2.html> diakses tgl 16-12-2019 pukul

Dalam menjalankan program pengembangan berupa pengarahan, bimbingan serta motivasi. Pelatihan terhadap kompetensi guru nya tidak bersifat permanen.

Mengenai hal tersebut, menurut Nitisemito, Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan lembaga yang bersangkutan.¹ Sedangkan Menurut Simamora, pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pekerja dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.¹

Dari dua pendapat diatas bisa disimpulkan bahwasanya proses membantu pelatihan untuk memperoleh keterampilan agar dapat mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas melalui proses berpikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh sebab itu dalam proses pelatihan harus sesuai dengan lingkungan yang dibutuhkan para guru agar sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan yang dituju.

¹ S.A. Nitisemito *Manajemen³ Personalia, Edisi Delapan* (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 1994), hlm. 45.

¹ H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*, (Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN, 1997), hlm. 67.

c. Evaluasi Pengembangan Profesionalisme Guru

Tahap evaluasi disini sebagai proses identifikasi untuk mengukur/menilai pada suatu program atau kegiatan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan perencanaan diawal atau tujuan yang ingin dicapai. Evaluasi disini sangat dibutuhkan didalam berbagai program atau kegiatan, sehingga meningkatkan efektivitas serta juga produktivitas, baik itu dalam lingkup individu, kelompok, atau juga lingkungan kerja.

Pada tahap ini secara garis besar berupa kegiatan-kegiatan yang dikategorikan ke dalam fase evaluasi oleh castetter, yang mana dalam fase ini mengarahkan kegiatan evaluasi untuk melihat kinerja administrasi dan rasional metode/teknik yang digunakan selama program pengembangan diimplementasikan. Pada dasarnya untuk mengetahui bagaimana implementasi pengembangan dilihat dari jalur yang tidak menyimpang dan yang direncanakan.¹ Selanjutnya, dari hasil evaluasi tersebut digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan kegiatan tindak lanjut atau untuk melakukan pengambilan keputusan berikutnya.

Pada evaluasi pengembangan disini pada 2 situs penelitian ini bukanlah dimaksudkan hanya mengatur sistem tetapi juga masalah pendekatan. Sehingga dalam pelaksanaannya pemimpin

¹ Nasir Usman, Manajemen Peningkatan Mutu,....., hlm 112³

diuji dan dipacu untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di lingkungan pondok pesantren..

Pada evaluasi di situs 1, pimpinan pondok akan melihat secara detail seluruh aktivitas dan mencari permasalahan yang terjadi di lingkungan pondok oleh sebab itu pimpinan pondok menjadikan rapat mingguan sebagai agenda yang wajib diikuti bagi semua guru dimana kegiatan ini disebut dengan *Kamisan* dilaksanakan pada hari kamis. Dalam rapat akan dibahas segala macam evaluasi seluruh kegiatan yang terjadi di pondok selama seminggu. Kemudian dari hasil evaluasi tersebut akan dicarikan solusinya baik secara pribadi pimpinan maupun secara musyawarah bersama.

Pada evaluasi situs 2, tahap evaluasi terhadap perkembangan guru melalui supervise (kunjungan) kelas dan melalui perbincangan pribadi. Karena dengan kunjungan kelas dan secara langsung dan perbincangan secara pribadi, akan menjadi motivasi dan dorongan bagi para guru untuk meningkatkan profesionalisme guru. dalam pelaksanaan evaluasi program pengembangan di pondok pesantren Assalafy dilakukan secara bertahap.

Dalam tahap evaluasi, pelaksana akan mengetahui tingkat tercapainya program yang dilakukan, sehingga jika tujuan belum tercapai pimpinan akan mengetahui letak kekurangan dan sebabnya. Tahap selanjutnya akan digunakan untuk menentukan

keputusan yang akan diambil. Dalam tahap evaluasi ini, indikator merupakan petunjuk untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan suatu kegiatan.

3. Hasil dari Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru

Setiap strategi yang dicanangkan oleh setiap organisasi pasti memberikan hasil kepada organisasi tersebut. Demikian pula yang terjadi pada 2 situs yang diteliti, dimana pengembangan profesionalisme guru pada situs 1 dan situs 2 menunjukkan hasil yang signifikan terhadap mutu pembelajaran santri. Hal tersebut senada dengan yang diungkapkan oleh Yamin dalam Arisal¹ bahwasanya indikator penunjang mutu pembelajaran sebagai berikut:

- j. Peserta didik, meliputi lingkungan/lingkungan sosial ekonomi, budaya dan geografis, intelegensi, kepribadian, bakat dan minat.
- k. Guru, meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, beban mengajar, kondisi ekonomi, motivasi kerja, komitmen terhadap tugas, disiplin dan kreatif.
- l. Kurikulum
- m. Sarana dan prasarana pendidikan, meliputi alat peraga/alat praktik, laboratorium, perpustakaan, ruang keterampilan, ruang Bimbingan Konseling, ruang UKS dan ruang serba guna.
- n. Pengelolaan sekolah, meliputi pengelolaan kelas, pengelolaan guru, pengelolaan siswa, sarana dan prasarana, peningkatan tata tertib/disiplin, dan kepemimpinan.
- o. Pengelolaan proses pembelajaran, meliputi penampilan guru, penguasaan materi/kurikulum, penggunaan

¹ Arisal Nurhadi, Manajemen³Laboratorium Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran, Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan. Vol. 4 No. 01, Juni 2018, hlm. 9

- metode/strategi pembelajaran, dan pemanfaatan fasilitas pembelajaran.
- p. Pengelolaan dana, meliputi perencanaan anggaran (RAPBS), sumber dana, penggunaan dana, laporan dan pengawasan.
 - q. Monitoring dan evaluasi, meliputi Kepala Sekolah sebagai supervisor di sekolahnya, pengawas sekolah, dan komite sekolah sebagai supervisor.
 - r. Komitmen, meliputi hubungan sekolah dengan instansi pemerintah, hubungan dengan dunia usaha dan tokoh masyarakat, dan lembaga pendidikan lainnya.

Hasil dari teori mutu pembelajaran diatas terlihat pada 2 situs yang diteliti, dimana yang menjadi indicator yang sangat penting ditentukan oleh profesionalisme guru.

Pada situs 1, terlihat Pimpinan pondok, direktur KMI dan para Kepala Madrasah harus menggunakan pendekatan pribadi baik dalam hal menegur dan memberikan motivasi bagi sehingga para guru dalam menjalankan tugasnya masing-masing akan terasa ringan bukan karena paksaan. Sehingga guru yang bermoral dan berspritual yang baik sehingga dalam mentransfer ilmunya bisa lebih baik dan menjadi panutan yang baik pula bagi para santri.

Tidak jauh berbeda pada situs 2, kyai serta para kepala madrasah yang selalu mengawal secara langsung di lingkungan pondok dan terus memberikan nasehat, masukan, dan solusi kepada para guru sehingga seluruh kegiatan tetap berlansung sebagaimana diharapkan bersama. Program Pengembangan profesionalisme guru yang diamati disini yakni dalam bentuk pelatihan, karena walaupun bagaimanapun seorang guru pasti memiliki kekurangan sehingga adanya pelatihan tersebut dapat membantu seorang guru sehingga bisa mengembangkan profesionalismenya. Sehingga para guru menunjukkan perkembangan signifikan baik secara akademis maupun secara psikologis, yang

menjadikan para guru akan terus berbenah diri sehingga akan memajukan mutu pembelajaran pondok.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi pengembangan profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy Sulawesi Barat, maka peneliti menarik kesimpulan sebagaimana focus penelitian yang diangkat sebagai berikut:

1. Program pembelajaran di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy.
 - a. Dalam menjalankan pendidikan secara umum bertujuan sebagai lembaga peneguh *Tafaqqahu fi al-din*.
 - b. Kurikulum ditujukan untuk mencetak ulama di kemudian hari
 - c. Struktur dasar kurikulum itu adalah pengajaran pengetahuan agama dalam segenap tingkatannya dan pemberian pendidikan dalam bentuk bimbingan kepada santri secara pribadi oleh kiai/guru,
 - d. Secara keseluruhan kurikulum yang ada berwatak lentur dan fleksibel, dalam artian setiap santri berkesempatan menyusun kurikulumnya sendiri sepenuhnya atau sebagian sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya, bahkan pada pesantren yang memiliki sistem pendidikan berbentuk sekolah sekalipun.

2. Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran Santri di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy dalam hal perencanaan, pelaksanaan, evaluasi.

a. Perencanaan

- 1) Analisa dan observasi lingkungan secara terperinci
- 2) Musyawarah dengan pimpinan, kepala madrasah dan para guru serta membahas kebutuhan guru dan merancang program kegiatan sesuai kebutuhan guru
- 3) Implementasi program

b. Pelaksanaan

Sedangkan dalam tahap pelaksanaan bertujuan untuk memperoleh keterampilan sehingga mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas melalui proses berpikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan sesuai dengan tujuan dan kebutuhan pondok pesantren. Sedangkan bentuk pelatihan tetap dengan cara pengarahan, penugasan, uswah khasanah dan pendekatan. Oleh sebab itu dalam tahap pelaksanaan harus sesuai dengan lingkungan pondok pesantren yang dibutuhkan para guru.

c. Evaluasi

- 1) Melakukan evaluasi atau penilaian terdiri dari evaluasi hasil program pengembangan dengan kunjungan langsung di lingkungan pondok pesantren

- 2) Tahap selanjutnya dalam tahap proses evaluasi yaitu pemberian nasehat, saran yang mendidik dan solusi kepada guru.
 - 3) Melakukan pembinaan kepada guru sebagai upaya perbaikan dari hasil pengembangan guru.
3. Hasil dari Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran Santri di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani bahwasanya untuk menghasilkan profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran pada santri Pimpinan pondok, direktur KMI dan para Kepala Madrasah harus menggunakan pendekatan pribadi baik dalam hal menegur dan memberikan motivasi bagi sehingga para guru dalam menjalankan tugasnya masing-masing akan terasa ringan bukan karena paksaan. Sedangkan pada Pondok Pesantren Assalafy dapat disimpulkan bahwasanya para guru menunjukkan perkembangan signifikan baik secara akademis maupun secara psikologis, yang menjadikan para guru akan terus berbenah diri sehingga akan memajukan mutu pembelajaran pondok.

B. Saran

1. Bagi pemimpin pondok beserta para kepala madrasah, penelitian ini bisa menjadi salah satu bahan informasi dan referensi untuk tetap terus memperhatikan dan meninjau ulang kembali kegiatan pengembangan profesionalisme guru di Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani dan Pondok Pesantren Assalafy Sulawesi Barat

2. Bagi para guru untuk terus berupaya untuk meningkatkan pengembangan profesionalismenya melalui partisipasi dalam setiap kegiatan-kegiatan pengembangan dan pelatihan baik didalam lingkungan pondok pesantren maupun diluar lingkungan pondok pesantren yang diselenggarakan pemerintah, lembaga swasta, perguruan tinggi dan lain-lain.
3. Bagi peneliti lain diharapkan bisa menindaklanjuti penelitian ini tentang strategi pengembangan profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Pondok Pesantren.



DAFTAR PUSTAKA

- Asyrofi Yahya Fatah, *Problema Manajemen Pesantren, Sekolah, Madrasah: Problem Mutu dan Kualitas Input-Proses-Output*, Volume VIII, No.1, 2015 Jurnal eL-Tarbawi
- Ashari. Riza, *Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pondok (Studi Multi Kasus Di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo dan Pondok Pesantren Lirboyo Kediri)*, Tesis, (Pps UIN Maliki, 2015)
- Ali, Buto Zulfikar, *Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru PAI*, MIQOT Vol. XL No. 2 Juli-Desember 2016
- Arifin, Imron. 1996. *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-Ilmu Sosial dan Keagamaan* (Malang: Kalimasahada Press)
- Arikunto, Suharismi. 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta)
- Rafiq, Ahmad dkk. 2005, *Pemberdayaan Pesantren: Menuju Kemandirian dan Profesionalisme Santri dengan Metode Daurah Kebudayaan*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren)
- Departemen Agama RI, *Pola pengembangan pondok pesantren* (Jakarta:2003)
- Dewi, Herman dan Leo, *Pengembangan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 3*

Sragen, Prosiding Seminar Pendidikan Nasional 2017 Pascasarjana
Teknologi Pendidikan FKIP Universitas Sebelas Maret

Dasuki Achmad, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, MANAJERIAL
Vol. 9, No. 17, Juli 2010

Dekawati Ipong, Manajemen Pengembangan Guru, *Cakrawala
Pendidikan*, 2 (Juni, 2011)

Damopolii, Muljono. 2011 *Pesantren Modern IMMIM Pencetak Muslim
Modern*, (Jakarta: Rajawali Press)

Faisal, Sanapiah. 1990, *Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar dan Aplikasi*
(Malang: YA3)

Djunaidi, Ghony M. dan Fauzan Almanshur. 2014, *Metodologi Penelitian
Kualitatif*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media)

Hasanah, Aan. 2012, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: CV Pustaka
Setia).

Hammado, Tantu Suedi. 2016 *Pembelajaran Pendidikan Lingkungan
Hidup*, (Bogor: IPB Press)

Hadi, Sutrisno. 1994, *Metodologi Research II*, (Yogyakarta: Andi Offset)

Hamalik, Oemar. 1990, *Evaluasi Kurikulum*, (Bandung: Rosda Karya)

Haedari, M. Amin dkk. 2004, *Masa Depan Pesantren: dalam Tantangan
Moderintas dan Tantangan Komplexitas Global*, (; Jakarta: Cet. I
IRD Press)

[https://aguspurnomosite.blogspot.com/2013/06/problematika-
pembelajaran.html](https://aguspurnomosite.blogspot.com/2013/06/problematika-pembelajaran.html)

https://www.academia.edu/4832768/DEFINISI_PENGEMBANGAN

<https://tedjaningsihartono.blogspot.com/2016/09/mutu-pembelajaran.html>.

<https://tafsirweb.com/1886-surat-al-maidah-ayat-2.html>

Kuntarto Eko, Sugandi, Penerapan Program Pengembangan Profesi Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Diniyah Al-Azhar Kota Jambi, GENTALA PENDIDIKAN DASAR Vol.3 No. 2 Desember 2018

Lince Ranak, *Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru Dalam Menghadapi Tantangan Di Era Digital*, PROSIDING TEMU ILMIAH NASIONAL GURU (TING) VIII Universitas Terbuka Convention Center, 26 November 2016

Madjid, Nurchalis. 1997 *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan*, (Jakarta: Paramadina)

Musliha Eneng, Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Model Pengembangan terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Provinsi Banten, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 20, Nomor 3, September 2014

Mastuhu. 1994, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren: Suatu Kajian tentang Unsur dan Nilai Sistem Pendidikan Pesantren*, (Jakarta: INIS)

Minarti, Sri. 2016, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media)

- Mustakim, *Peningkatan Mutu Pembelajaran di Sekolah*,
<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/wp-admin/profile.php>
- Moeleong, Lexy J. 2017 *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Cet. 36)
- Mubarok Ruma, *Manajemen Mutu Guru Pondok Pesantren*, Jurnal MPI Vol 1, No 2, 2016
- Munandar, A.S. 1981, *Pengembangan Sumber daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional*, (Jakarta: Djaya Pirusa)
- Malik Abdul, Ajat Sudrjat, Farida Hanum, *Kultur Pendidikan Pesantren dan Radikalisme*, Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi Volume 4, No 2, Desember 2016
- Nugraha Muldiyana, *Manajemen Kelas Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran*, Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan. Vol. 4 No. 01, Juni 2018
- Nitisemito S.A. 1994, *Manajemen Personalia, Edisi Delapan* (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia)
- Nurhadi Arisal, *Manajemen Laboratorium Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran*, Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan. Vol. 4 No. 01, Juni 2018
- Nasution, S. 2003, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung: Tarsito)

- Satria Budi M. Hanif, *Manajemen Pengembangan Kompetensi kepribadian dan Leadership Guru di SMA 3 Malang dan Malang MAN Ngawi*, Tesis, (Malang: Pps UIN Maliki, 2017)
- Patilima, Hamid. 2004, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta)
- Pendis Kemenag, *Analisis Statistik Pendidikan Islam: Analisis Dan Interpretasi Data Pada Pondok Pesantren, Madrasah Diniyah, TPQ, Tahun Pelajaran 2011-2012*, www.pendiskemenag.go.id,
- Rohmani Abd. Hadi, *Transformasi Sistem Pembelajaran di Pondok Pesantren Sidogiri*, Fikrotuna: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam Volume 6, Nomor 2, Desember 2017
- Rahim, Husni. 2005, *Madrasah dalam Politik Pendidikan di Indonesia*, (Ciputat: PT Logos Wacana Ilmu)
- Simamora. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*, (Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN)
- Syukur, Fatah. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra)
- Salma, *Profesionalisme Guru Pascasertifikasi*, Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi Volume IV No. 2 November 2016
- Sardiman, A.M. 2001, *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. (Jakarta: Rajawali Press)
- Supardi, *Peran Manajemen Pendidikan dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran pada Madrasah Aliyah Negeri Karanganyar*

- Surakarta Jawa Tengah*, Tesis, (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2004).
- Suryosubroto, B 1997, *Proses Belajar-Mengajar Di Sekolah*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta. Cet. 1)
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RnD*, (Bandung: Alfabeta)
- Suprihatin, *Manajemen Efektif Pondok Pesantren*, Jurnal Al-Ashlah, Vol. 1 No. 2 Juli – Desember 2017
- Suyuthi Ahmad, *Pengembangan Model Pendidikan Pondok Pesantren Berbasis Kompetensi Skill, Knowledge dan Ability (SKA)*, Jurnal Akademika, Volume 9, Nomor 1, Juni 2015
- Sallis, Edward. 2012, *Total Quality Management in Education*, (Jogjakarta: IRCiSoD)
- Usman, Nasir. 2012, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, dan Model* (Bandung: Cita pustaka Media Perintis)
- Soehardi, Sigit. 2001, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pena Persada Press)
- Wahyudi, Imam, *Peran Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru: Studi penerapan di sekolah Alam Bilingual MTS Surya Buana Malang*, Tesis, (Malang: Pps UIN Maliki, 2004).
- Sukamto. 1999, *Kepemimpinan Kiai Dalam Pesantren* (Jakarta: Pustaka LP3ES)

Zuhairi, dkk. 2008, *Sejarah pendidikan islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)

Zarkasyi, Abdullah Syukri. 1990, *Pondok Pesantren sebagai Alternatif Kelembagaan Pendidikan untuk Program Pengembangan Studi Islam Asia Tenggara*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah)

