

**IMPLEMENTASI PROGRAM *ON THE JOB TRAINING* DALAM PENINGKATAN
MUTU MUALIM DI ASRAMA ABHA PONDOK PESANTREN AL-AZHAR
BANYUWANGI**

SKRIPSI

Oleh:

SITI NUR SHOFA

NIM 200106110084



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2024

**IMPLEMENTASI PROGRAM *ON THE JOB TRAINING* DALAM PENINGKATAN
MUTU MUALIM DI ASRAMA ABHA PONDOK PESANTREN AL-AZHAR
BANYUWANGI**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan guna
memperoleh gelar strata satu sarjana pendidikan (S. Pd)*



Oleh:

Siti Nur Shofa

NIM 200106110084

Dosen Pembimbing:

Siti Ma'rifatul Hasanah, M.Pd

NIP. 198510152019032012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2024

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *"Implementasi Program On the Job Training dalam Peningkatan Mutu Kualifikasi di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi"* oleh Siti Nur Shofa ini telah dipertahankan di depan sidang pengujian dan dinyatakan lulus pada Kamis, 20 Juni 2024.

Dewan Penguji

Tanda Tangan

Ketua (Pengujian Utama) :

Dr. Nurul Yaqien, M.Pd

NIP. 1978111 200604 1 001



Sekretaris Sidang :

Siti Ma'rifatul Hasanah, M.Pd

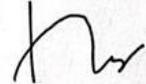
NIP. 19851015 201903 2 012



Dosen Pembimbing :

Siti Ma'rifatul Hasanah, M.Pd

NIP. 19851015 201903 2 012



Pengujian :

Dr. Muhammad Amin Nur, M.A

NIP. 19750123 200312 1 003



Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Nur Ali, M.Pd
NIP. 196504031998031002

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

**IMPLEMENTASI PROGRAM *ON THE JOB TRAINING* DALAM PENINGKATAN
MUTU MUALIM DI ASRAMA ABHA PONDOK PESANTREN AL-AZHAR
BANYUWANGI**

Oleh:

Siti Nur Shofa

NIM. 200106110084

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertanggungjawabkan dalam sidang skripsi

Dosen Pembimbing



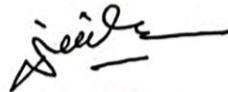
Siti Ma'rifatul Hasanah, M. Pd

NIP. 198510152019032012

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam,

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I, M.Pd

NIP. 197811192006041001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Siti Ma'rifatul Hasanah, M.Pd
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Perihal : Skripsi Siti Nur Shofa Malang, 30 Mei 2024
Lamp : 4 (Empat) Eksemplar
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maliki Malang

Di Malang
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sesudah melakukan beberapa kali pelaksanaan bimbingan secara tatap muka, baik bahasa, teknik penulisan, maupun dari segi isi dari penelitian kripsi dari mahasiswa dibawah ini:

Nama : Siti Nur Shofa
NIM : 200106110084
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Implementasi Program *On the Job Training* dalam Peningkatan Mutu Muallim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi.

Oleh karena itu, selaku pembimbing karya ilmiah penelitian skripsi dari mahasiswa di atas maka kami berpendapat bahwasannya mahasiswa tersebut sudah layak untuk mempertanggungjawabkan penelitian skripsinya dalam siding skripsi. Demikian rekomendasi dari kami, kurang lebihnya mohon maaf.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Siti Ma'rifatul Hasanah, M. Pd
NIP. 19851015201903201

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Nur Shofa
NIM : 200106110084
Tempat/Tanggal Lahir : Banyuwangi 19 Juni 2002
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Judul penelitian : Implementasi Program *On the Job Training* dalam Peningkatan Mutu Mualim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya tulis ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali secara ditulis telah dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber-sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa unsur paksaan dari orang lain.

Malang, 30 Mei 2024



Siti Nur Shofa

NIM. 200106110084

MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۝٣

وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ۝٤

“bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya,”

“bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya),”

(QS. An-Najm 53: ayat 39-40).¹

¹ Al-Quran Al-Quddus, 53:39-40. Terjemahan dari Ma’had Tahfidh Yanbu’ul Qur’an, (Kudus: CV. Mubarakatan Thoyyibah, 2021).

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, puji syukur penulis panjatkan kepada sang pencipta alam semesta Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Terimakasih atas karunia-Mu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam tetap tercurah limpahkan kepada sang penerang kegelapan yakni nabi agung Muhammad SAW.

Skripsi ini adalah persembahan kecil penulis untuk kedua orang tua penulis, Bapak Ya’kub dan Ibu Siti Chulailah. Ketika dunia penulis terasa runtuh, abi umi yang selalu merangkul penulis. Ketika hidup penulis terasa redup, mereka berdua yang selalu berpijar untuk penulis.

Terimakasih telah menjadi pelindung terkuat dan sandaran ternyaman selama ini. Terimakasih atas do’a dan dukungan yang tiada henti serta telah mencurahkan kasih sayangnya yang tidak terhingga. Terimakasih atas segala hal yang telah kau berikan kepada penulis yang tidak cukup jika hanya diucapkan dengan sekedar kata “Terimakasih”.

Untuk orang terdekat penulis, adek, paklek, bulek, pakde, bude dan seluruh keluarga penulis yang selalu berada disamping penulis, selalu menyayangi, memotivasi, memberi semangat, serta membimbing penulis. Penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya telah menjadi orang yang selalu ada di dalam kehidupan penulis. Semoga kalian semua senantiasa dalam lindungan Allah SWT. Amin Ya Rabbal ‘Alamin.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا = a	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ‘	ء = ‘
ذ = dz	غ = gh	ي = y
ر = r	ف = f	

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

او = aw

أي = ay

اُو = û

أِي = î

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami haturkan kehadiran Allah SWT atas anugerah-Nya berupa rahmat, hidayah, serta berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Implementasi Program *On the Job Training* dalam Peningkatan Mutu *Mualim di Asrama Abha Pondok Pesantren Al-Azhar Banyuwangi*”**. Tak lupa penulis senantiasa mengirimkan salam dan doa kepada kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman ketidaktahuan menuju zaman pengetahuan.

Dalam penulisan tugas akhir skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan berbagai pihak di bawah ini:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Nur Ali, M. Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Nurul Yaqien, M. Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Siti Ma'rifatul Hasanah, M. Pd selaku dosen pembimbing saya yang sabar dalam membimbing, mengarahkan sampai akhir hingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
5. Segenap dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik selama masa perkuliahan.

6. Pengasuh, Mualim serta Santri yang ada di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian dari awal hingga akhir.
7. Teman-teman mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2020 khususnya kepada Sasmita, Firdha, Denanta, dan Anadila yang telah bersama-sama berjuang dan saling mendukung selama menempuh pendidikan di bangku perkuliahan hingga saat ini.

Segala upaya telah penulis lakukan untuk menyusun laporan tugas akhir (skripsi) ini, namun tidak mustahil jika dalam kepenulisan ini masih banyak kekurangan, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari seluruh pihak yang dapat dijadikan masukan dalam penyempurnaan karya tulis ini. Penulis berharap karya tulis ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak.

Malang, 18 Mei 2024

Siti Nur Shofa
NIM 200106110084

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGAJUAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTACT	xvii
المُلخَص	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Orisinalitas Penelitian	8
F. Definisi Istilah	11
G. Sistematika Penulisan	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Kajian Teori	15
1. <i>On the Job Training</i>	15
a. Pengertian <i>On the Job Training</i>	15
b. Tujuan <i>On the Job Training</i>	18
c. Prinsip-prinsip <i>On the Job Training</i>	20
d. Teknik <i>On the Job Training</i>	21
e. Perencanaan <i>On the Job Training</i>	23
f. Pelaksanaan <i>On the Job Training</i>	24
g. Evaluasi Program	26
2. Mutu	28
a. Pengertian Mutu	28
b. Indikator Mutu Pendidikan	31
c. Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan	35
B. Kerangka Berfikir	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Pendekatan dan Jenis Pendekatan	39
B. Lokasi Penelitian	39
C. Kehadiran Peneliti	39
D. Data dan Sumber Data	40
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Pengecekan Keabsahan Data	42
G. Analisis Data	43
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	45
A. Deskripsi Umum Penelitian	45
B. Paparan Data Penelitian	48
C. Temuan Penelitian	71

BAB V PEMBAHASAN	72
A. Perencanaan Program <i>On the Job Training</i> dalam Peningkatan Mutu Muallim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi	72
B. Implementasi Program <i>On the Job Training</i> dalam Peningkatan Mutu Muallim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi	81
C. Evaluasi Program <i>On the Job Training</i> dalam Peningkatan Mutu Muallim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi	90
BAB VI PENUTUP.....	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	100
DAFTAR LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian	10
Tabel 3.1 Data Informan Wawancara Penelitian	41
Tabel 4.1 Data Asatidz	45
Tabel 4.2 Jadwal Kegiatan Asrama Abha	46
Tabel 4.3 Jadwal Pelajaran Madrasah Diniyah Ula.....	61
Tabel 4.4 Jadwal Pelajaran Madrasah Diniyah Wustha	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	38
Gambar 4.1 Struktur Pengurus Asrama Abha.....	46
Gambar 4.2 Dokumentasi Pembelajaran Madrasah Diniyah di Asrama Abha.....	60
Gambar 5.1 Rapot Madrasah Diniyah Santri Abha	87
Gambar 5.2 Lembar Bukti pembayaran SPP Madrasah Diniyah Santri Asrama Abha	88

ABSTRAK

SHOFA, SITI NUR 2024. *Implementasi Program On the Job Training dalam Peningkatan Mutu Mualim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi*, Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Siti Ma'rifatul Hasanah, M.Pd

Sumber daya manusia adalah aset utama dalam suatu lembaga, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana operasional lembaga untuk menghasilkan suatu daya guna dalam setiap kegiatan. Keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada keberadaan guru yang berkualitas dan berkompeten. Meningkatkan kompetensi guru dapat diwujudkan melalui berbagai metode, salah satunya yakni melalui pelatihan *on the job training* untuk mengembangkan lembaga.

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui perencanaan, implementasi, dan evaluasi program *On the Job Training* di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis deskriptif yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Sedangkan untuk pengecekan analisis data menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

Hasil dari penelitian ini adalah, (1) perencanaan program *On the Job Training* dalam peningkatan mutu mualim melalui beberapa tahap: menentukan tujuan, menentukan metode, meningkatkan kompetensi calon mualim, menentukan anggaran, dan sarana prasarana. (2) pelaksanaan program *On the Job Training* dalam peningkatan mutu mualim di Asrama Abha yakni dilakukan dengan beberapa tahap: (a) menentukan tujuan; (b) metode, meliputi praktek instruksi kerja dan *coaching*; (c) peningkatan kompetensi calon mualim; (d) penetapan anggaran, dalam pelaksanaan madrasah diniyah anggaran yang didapatkan dari spp santri; (e) sarpras, yang membedakan sarpras mualim dan santri hanya dalam kemudahan keluar masuk asrama dan penggunaan alat elektronik (3) Evaluasi program *On the Job Training* dalam peningkatan mutu mualim meliputi (a) diadakannya evaluasi rutin setiap satu bulan sekali pada malam jumat minggu pertama dengan pengasuh dan minggu ketiga evaluasi internal mualim dan ada evaluasi insidental, adapun pembahasan dalam evaluasi yakni meliputi kinerja mualim, kelancaran kegiatan asrama, dan hambatan-hambatan yang dialami (b) adanya manfaat yang signifikan yakni meningkatnya profesionalitas dalam mengajar mualim dan citra lembaga semakin meningkat (c) adapun evaluasi hambatan yang dialami Asrama Abha yakni adanya bangunan atau ruangan kelas yang direnovasi, hal ini mengakibatkan kurang efektifnya pembelajaran di dalamnya.

Kata kunci: Implementasi Program, *On the Job Training*, Peningkatan Mutu Mualim

ABSTRACT

SHOFA, SITI NUR 2024. Implementation of On the Job Training Program in Improving the Quality of Teachers in Abha Boarding School Dormitory al-Azhar Islamic Boarding School Banyuwangi, thesis, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Islamic Education and Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Advisor: Siti Ma'rifatul Hasanah, M.Pd

Human resources are the primary asset in an institution, as they are the ones who execute the operational activities of the institution to generate utility in every endeavor. The success of an institution in achieving its predetermined goals heavily relies on the presence of qualified and competent teachers. Enhancing teachers' competencies can be realized through various methods, one of which is through on-the-job training to develop the institution.

The objective of this study is to understand the planning, implementation, and evaluation of the On-the-Job Training program at the Abha Dormitory of the al-Azhar Islamic Boarding School in Banyuwangi.

The research type in this study is qualitative research with a descriptive research design. This research was conducted at the Abha Dormitory of al-Azhar Islamic Boarding School in Banyuwangi, utilizing data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The data analysis technique in this research uses a descriptive analysis model, including data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Furthermore, data analysis validation is conducted using triangulation of techniques and triangulation of sources.

The results of this study are as follows: ((1) Planning of the On the Job Training program to enhance the quality of teachers through several stages: setting objectives, determining methods, improving the competence of prospective teachers, budgeting, and infrastructure facilities. (2) Implementation of the On the Job Training program to enhance the quality of teachers at Asrama Abha is carried out in several stages: (a) setting objectives; (b) methods, including job instruction practice and coaching; (c) enhancing the competence of prospective teachers; (d) budgeting, where the budget for the madrasah diniyah implementation is obtained from students' tuition fees; (e) infrastructure facilities, which differentiate between teacher and student facilities mainly in terms of ease of access to and from the dormitory and the use of electronic devices. (3) Evaluation of the On the Job Training program to enhance the quality of teachers includes: (a) conducting routine evaluations every first Friday night of the month with caregivers, and internal evaluations of teachers in the third week, along with incidental evaluations. The discussion in the evaluation includes teacher performance, dormitory activity smoothness, and encountered obstacles. (b) Significant benefits observed include increased professionalism in teaching and enhanced institutional image. (c) Evaluation of obstacles faced by Asrama Abha includes issues like renovated classroom buildings or rooms, which have resulted in less effective learning environments.

Keywords: Program Implementation, *On the Job Training*, Improvement of Teachers' Quality

المُلخَص

صفي، ستي نور ٢٠٢٤. تنفيذ برنامج التدريب في مكان العمل في تحسين جودة المعلمين في دار الطالبات "أبها" بوندوك بيسانترين الأزهر بانيووانجي، رسالة جامعية، برنامج دراسي لإدارة التعليم الإسلامي، كلية العلوم التربوية والتعليم، جامعة مالانغ الإسلامية نيجيري مولانا ماليك إبراهيم. المشرف: سيدي معرفة الحسنة، ماجستير التربية.

موارد البشرية هي الأصل الرئيسي في أي مؤسسة، حيث تعتبر الموارد البشرية المنفذ الرئيسي لأنشطة المؤسسة لتوليد فائدة في كل نشاط. إن نجاح المؤسسة في تحقيق الأهداف المحددة يعتمد بشكل كبير على وجود معلمين ذوي جودة وكفاءة. يمكن تحقيق تعزيز كفاءة المعلمين من خلال مختلف الطرق، ومن بينها التدريب التطبيقي "على الوظيفة" لتطوير المؤسسة.

هدف هذه الدراسة هو معرفة التخطيط والتنفيذ وتقييم برنامج التدريب "على الوظيفة" في دار أبها للمعهد الديني الأزهر في بانيووانجي.

نوع البحث في هذه الدراسة هو بحث نوعي من نوع البحث الوصفي. تم تنفيذ هذا البحث في دار الطالبات "أبها" في معهد الأزهر بانيووانجي، باستخدام تقنيات جمع البيانات من خلال المقابلات والمراقبة والوثائق. أما تقنيات تحليل البيانات في هذه الدراسة، فتستخدم نموذج تحليل وصفي يتضمن جمع البيانات، وتقليل البيانات، وتقديم البيانات، واستخلاص الاستنتاجات. بالإضافة إلى ذلك، يتم التحقق من تحليل البيانات باستخدام تقنية الثلاثيات وثلاثيات المصادر.

نتائج هذه الدراسة تشمل تخطيط برنامج التدريب "على الوظيفة" لتحسين جودة المعلمين من خلال عدة مراحل: تحديد الأهداف، وتحديد الأساليب، وزيادة كفاءة المعلمين المحتملين، وتحديد الميزانية، وتوفير البنية التحتية. وتتم مراحل تنفيذ برنامج التدريب "على الوظيفة" لتحسين جودة المعلمين في دار أبها عبر عدة مراحل، بما في ذلك تحديد الأهداف مثل تحسين سمعة الدار، وجذب اهتمام المجتمع، وتحسين جودة الموارد البشرية، وخلق بيئة تعليمية أكثر توفيقاً. الأساليب تشمل ممارسة تعليم العمل والتدريب التوجيهي. يتم تعزيز كفاءة المعلمين المحتملين من خلال التدريب المتخصص مثل المدرسة الابتدائية المبكرة، والدروس في الدار، والسوروغان، وغيرها من الأنشطة. تحديد الميزانية يشمل تخصيص ميزانية الدار التي تتلقاها من رسوم الطلاب إلى بدل المعلمين. بالنسبة للبنية التحتية، فإن هناك اختلافاً يتمثل في سهولة الدخول والخروج من الدار واستخدام الأجهزة الإلكترونية بين المعلمين والطلاب. يتضمن تقييم برنامج التدريب "على الوظيفة" لتحسين جودة المعلمين إجراء تقييمات منتظمة مثل تقييم الأداء وسلاسة الأنشطة والعقبات المواجهة. من بين الفوائد الهامة زيادة الاحترافية في تدريس المعلمين وتحسين سمعة المؤسسة. وتشمل العقبات التي تواجهها دار أبها مثل تجديد بناء أو فصول دراسية، مما يؤثر على فعالية التعلم.

الكلمات الرئيسية: تنفيذ البرنامج، التدريب على العمل، تحسين جودة المعلمين

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia adalah aset utama dalam suatu lembaga, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana operasional lembaga untuk menghasilkan suatu daya guna dalam setiap kegiatan. Karena Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan (*power*) yang berpengaruh pada keberlangsungan kehidupan manusia. Akan tetapi faktanya di Indonesia harapan tersebut belum mampu diwujudkan. Di Indonesia Sumber Daya Manusia menjadi salah satu hambatan atas rendahnya mutu pendidikan karena sekolah sebagai lembaga pendidikan tidak begitu memperhatikan Sumber Daya Manusia sebagai pelaksana utama dalam semua program yang direncanakan.

Data BPS pada Februari 2022 menunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh tamatan SD ke bawah (tidak/ belum pernah sekolah/ belum tamat SD/ tamat SD), yaitu sebesar 39,10%. Tenaga kerja dengan pendidikan terakhir SMP sebesar 18,23%, SMA 18,23% dan SMK sebesar 11,95%. Sementara tenaga kerja dengan pendidikan akhir Diploma I/II/III dan Universitas hanya sebesar 12,60%.² Padahal salah satu faktor penting dalam peningkatan kualitas pendidikan tergantung dengan SDM yang ada. Dengan dilakukannya pengembangan sumber daya manusia yang optimal menjadikan produktivitas kerja dapat meningkat pula. Jika produktivitas kerja meningkat maka akan meningkat pula kualitas lembaga, sehingga tercapailah tujuan organisasi.

²Kadin. (2021). “dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia”. <https://www.ojk.go.id/ojk-institute/id/news/read/1106/kadin-dalam-peningkatan-kualitas-sumber-daya-manusia-indonesia> diakses pada Kamis, 01 Februari 2024 pukul 13.11

Potensi produktivitas kerja sumber daya manusia memiliki dampak signifikan terhadap usaha organisasi dalam mencapai tujuannya.³ Karena manusia adalah asset yang dilengkapi dengan akal, perasaan, keinginan, keterampilan, dan pengetahuan sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang unik dan sempurna. Hal ini sesuai dengan firman-Nya dalam Al-Qur'an Surat At-Tin ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

Artinya: “Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”.

Ayat tersebut membuktikan bahwasanya manusia adalah makhluk yang diciptakan dengan sebaik-baiknya. Manusia sebagai ciptaan yang paling sempurna diharapkan mampu berinteraksi dengan sesama dan lingkungannya. Interaksi ini menghasilkan kegiatan saling memberi dan menerima informasi, yang menjadi permulaan dari pemenuhan kebutuhan. Rahmat Hidayat dalam Vikry Setiawan menyatakan, sumber daya manusia merupakan kekuatan utama lembaga pendidikan untuk mencapai visi dan misi lembaga pendidikan.⁴ Dalam konteks pendidikan, keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada keberadaan guru berkualitas dan kompeten. Seorang guru yang berkualitas bukan hanya ditandai oleh gelar tinggi, melainkan oleh kemampuannya untuk memberikan bimbingan dan arahan optimal kepada peserta didik, sehingga mereka dapat mengembangkan kualitas dan berdaya saing.

Guru dianggap berkualitas jika menunjukkan karakteristik dan kemampuan dalam menguasai aspek-aspek yang terkait dengan materi pembelajaran, termasuk pemahaman

³ Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana). Hal: 3.

⁴ Vikry Setiawan, Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Pt Xyz, *Jurnal Akuntansi Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* (Vol. 3, No. 2, 2015), hlm. 142-149

mendalam terhadap isi kurikulum dan pengetahuan yang relevan. Selain itu, guru juga diharapkan senantiasa meningkatkan wawasannya dalam bidang keilmuannya sebagai pendidik.⁵ Meningkatkan kompetensi guru dapat diwujudkan melalui berbagai metode melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus, magang, seminar, dan sejenisnya. Sumual menyatakan bahwa sebuah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan atau kegiatan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dapat merasakan manfaat berupa peningkatan produktivitas dan kinerja lembaga.⁶

Paparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mutu guru melibatkan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai seorang guru, sehingga memungkinkan mereka menjadi pendidik yang berkualitas. Indikator kompetensi guru yang bermutu dapat melakukan pembelajaran yang efektif di dalam kelas. Guru dapat memperoleh karakteristik tersebut melalui partisipasi berkesinambungan dalam program pengembangan Sumber Daya Manusia, yang umumnya melibatkan pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan di luar sekolah yang dapat berfungsi untuk pengembangan dan kemampuan diri seseorang dengan prinsip belajar sambil bekerja. Dengan adanya pelatihan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kemampuan diri dan profesionalitas dalam kinerja bagi para pendidik. Dengan adanya kemampuan yang profesional yang dimiliki oleh pendidik otomatis akan mencetak generasi peserta didik yang unggul, berprestasi dan dapat bersaing dalam ilmu pengetahuan.

⁵ Jejen Musfah, Redesain Pendidikan Guru, Jakarta: Prenada Media Group, 2015, hlm. 56

⁶ Sumual, Tinneke Evie Meggy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Surabaya: CV R.A.De.Rozarie

Dalam melaksanakan aktivitas pelatihan, terdapat beberapa metode yang di terapkan, salah satunya yakni metode *On the Job Training*, yang dimaksud disini yakni suatu proses terstruktur yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja, dan sikap karyawan. Secara sederhana, ini berarti metode pengembangan dimana karyawan mendapatkan pelatihan langsung ditempat kerja dari sesama karyawan yang lebih berpengalaman. Mereka diajarkan tugas dan pekerjaan secara langsung dengan dibimbing oleh orang yang sudah ahli.

Pesantren merupakan salah satu wadah atau institusi yang berlandaskan agama Islam dengan aktivitas pembelajaran secara tradisional. Yang mana pelatihan dengan metode *On the Job Training* ini sesuai dengan kultur yang ada di dalam pondok pesantren yakni dapat dikatakan sebagai pengabdian, yang mana karyawan yaitu santri pengabdian dan didampingi langsung oleh yang sudah ahli yaitu kyai. Di dalam pondok pesantren santri tidak hanya diajarkan untuk belajar saja, melainkan dituntut untuk mengamalkan ilmu yang telah di dapatkan dengan praktik langsung mengajar. Dengan tujuan agar santri dapat menjadi generasi yang berkualitas dan dapat terjun langsung di masyarakat dengan baik.

Berdasarkan penelitian Hidayah, menjelaskan bahwa Pondok Pesantren Fadllillah menggunakan pendekatan sistematis yang meliputi proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan. Proses-proses ini menggabungkan teknik *On the Job Training* dan *off the Job Training*. Pelatihan kerja melibatkan pelatihan praktis melalui instruksi, pembinaan (*choaching*), dan penugasan sementara.⁷

Penelitian serupa oleh Sholikah, menjelaskan bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui penggunaan metode *On the Job Training* berupa kegiatan

⁷ Nur Lailatul Hidayah, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Fadllillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo", (UIN Sunan Ampel, 2018).

seperti rotasi jabatan, pembinaan (choaching), dan penugasan sementara. Perkembangan ini telah berhasil dibuktikan dengan kegiatan yang terus berjalan. Asrama Al-Hikmah semakin dikenal dan dipercaya oleh masyarakat luas, terbukti dengan banyaknya pengurus yang dipercaya untuk membantu dalam kegiatan mengajar di luar lingkungan yayasan seperti Tempat Pendidikan Al-Qur'an (TPA) di sekitar lembaga pendidikan di bawah naungan Yayasan Wahid Hasyim.⁸

Berdasarkan paparan data di atas untuk meningkatkan mutu Pendidik, madrasah terdapat salah satu metode atau pelatihan yang dapat digunakan yakni metode *On the Job Training*. Melalui penyelenggaraan pelatihan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas kompetensi guru sehingga mutu madrasah dapat dipertahankan dan mendapatkan kepercayaan masyarakat. Selain itu, diharapkan menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing tinggi. Tidak sedikit madrasah yang saat ini masih belum memanfaatkan sistem ini untuk meningkatkan mutu pendidik. Padahal, pemanfaatan ini dapat menjadi alternatif bagi madrasah untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalam madrasah agar lebih efisien.

Asrama Abha pondok pesantren al-Azhar merupakan salah satu asrama baru dalam naungan Yayasan Pondok Pesantren al-Azhar yang menerapkan metode *On the Job Training*. Pondok Pesantren al-Azhar didirikan oleh K.H.R. Abbas Hasan pada tahun 1891. Sedangkan asrama Abha berdiri pada tahun 2019.⁹ Pondok Pesantren al-Azhar terletak di Dusun Tugung, Kecamatan Sempu, Kabupaten Banyuwangi yang mana memiliki

⁸ Dinda Aminatus Sholikah, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di Asrama Al-Hikmah Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta" (UIN Sunan Kalijaga, 2023).

⁹ Tahfidz Pondok Pesantren al-Azhar (2017). "salah satu karomahnya kh.r. Abbas Tugung". <http://kejarpaketbanyuwangisukses.blogspot.com/2017/08/salah-satu-karomahnya-khr-abbas-tugung.html> diakses pada Rabu, 12 Juli 2023 pukul 22.54

kebijakan bahwasanya pondok pusat tidak mengadakan program kegiatan pondok secara bersama (seluruh asrama yang ada dalam naungan yayasan) baik kegiatan pembelajaran maupun kegiatan ekstra kulikuler, kegiatan pengembangan santri diserahkan kepada asrama masing-masing. Hal ini mewajibkan setiap asrama untuk mengembangkan kegiatan belajar masing-masing asrama secara independen.¹⁰

Asrama Abha yang tergolong Asrama baru di bawah naungan pondok pesantren al-Azhar ini telah berupaya dalam pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidiknya dalam bentuk penerapan metode *On the Job Training*. Jenis-jenis metode tersebut yang sudah dilaksanakan diantaranya; pembelajaran madrasah diniyah, sorogan kitab kuning, pembelajaran ekstra kulikuler dan kegiatan lainnya.

Penerapan metode ini yakni dengan melibatkan santri pengabdian (mualim) dalam setiap kegiatan. Dalam kegiatan belajar mengajar asrama Abha dikelola langsung oleh santri yaitu oleh santri putra pusat Pondok Pesantren al-Azhar. Hal ini ditujukan agar mencetak generasi yang ilmiah amaliyah dan amaliyah ilmiah. Santri tidak hanya dituntut untuk belajar, namun juga diharapkan dapat menerapkan apa yang telah dipelajari melalui bentuk pengabdian. Santri pengabdian (mualim) telah diberikan job sesuai dengan kemampuannya. Santri pengabdian (mualim) ini sungguh-sungguh memberi bantuan pondok yakni, bantuan tenaga, pikiran, ilmu, dan pengalaman selama berada dipondok dengan didampingi langsung oleh kyai.

Peneliti memiliki ketertarikan mengenai bagaimana perencanaan, penerapan, dan evaluasi program *On the Job Training* ini dalam peningkatan mutu mualim di Asrama Abha pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi dalam penelitian skripsi dengan judul

¹⁰ Wawancara dengan saudari Nurin, pengurus asrama Abha, Banyuwangi, 12 Juli 2023

"Implementasi Program *On the Job Training* dalam Peningkatan Mutu Muallim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi".

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana perencanaan program *On the Job Training* dalam peningkatan mutu muallim di asrama abha?
2. Bagaimana implementasi program *On the Job Training* dalam peningkatan mutu muallim di asrama abha?
3. Bagaimana evaluasi program *On the Job Training* dalam peningkatan mutu muallim di asrama abha?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan program *On the Job Training* dalam peningkatan mutu muallim di asrama abha
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi program *On the Job Training* dalam peningkatan mutu muallim di asrama abha
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi program *On the Job Training* dalam peningkatan mutu muallim di asrama abha

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat di masa depan.

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan memperkaya pemikiran mengenai Implementasi Program *On the Job Training* dalam Peningkatan Mutu mualim Asrama Abha Pondok Pesantren Al-Azhar.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sebuah tolak ukur lembaga dalam implementasi Program *On the Job Training* dalam upaya peningkatan mutu mualim.

b. Bagi Mualim

Penelitian ini diharapkan dapat membantu guru dalam memberikan wawasan mengenai dalam pembelajaran serta dijadikan suatu masukan yang baik dalam meningkatkan kinerja profesional mualim.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan peneliti mengenai mutu sumber daya manusia dan pengaruh mutu sumber daya manusia tersebut terhadap peningkatan mutu lembaga.

E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian yang relevan ini disajikan dengan tujuan untuk mengidentifikasi perbedaan antara penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya dan yang akan dilakukan selanjutnya. Berikut adalah penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan:

1. Penelitian oleh Yulaekah, thesis 2023, dengan judul “pengaruh *On the Job Training* dan *off the job training* terhadap kompetensi profesional dan pedagogik guru di salafiyah

ula pondok pesantren imam syafi'i (pontrenis) kota Batam". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *On the Job Training* dan *off the job training* terhadap kompetensi profesional dan pedagogik guru Salafiyah Ula PONTERNIS di kota Batam. Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif korelasi dengan pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi penggunaan angket dan dokumentasi.¹¹

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dinda Aminatus Sholikhah, skripsi 2023, dengan judul "pengembangan sumber daya manusia di asrama al-hikmah pondok pesantren wahid hasyim Yogyakarta". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik pengembangan sumber daya manusia di Asrama Al-Hikmah Pondok Pesantren Wahid Hasyim. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Dapat diketahui dari hasil penelitian ini bahwa Asrama Al-Hikmah menerapkan metode pelatihan *On the Job Training* sebagai salah satu metode pelatihannya. Jenis kegiatan berupa rotasi jabatan, pembimbingan (*coaching*), dan penugasan sementara. Kegiatan-kegiatan ini difokuskan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Proses pengembangan ini berjalan dengan baik ditandai dengan kelangsungan kegiatan yang masih berlangsung hingga saat ini.¹²

¹¹ Yulaekah, 2023. "pengaruh *On the Job Training* dan *off the job training* terhadap kompetisi professional dan pedagogik guru di salafiyah ula pondok pesantren imam syafi'I (pontrenis) kota Batam". Tesis Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

¹² Dinda Aminatus Sholikhah, 2023. "Pengembangan Sumber Daya Manusia di Asrama Al-Hikmah Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta". Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Penelitian oleh Nur Lailatul Hidayah, skripsi 2018, dengan judul “manajemen pengembangan sumber daya manusia di yayasan Fadllillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui manajemen pengembangan sumber daya manusia di yayasan fadllillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo. Hasil dari penelitian ini adalah pengembangan di pondok fadllillah menggunakan teknik *On the Job Training* dan *off the job training*. *On the Job Training* dilakukan dalam praktek pelatihan intruksi pekerjaan, choaching, penugasan sementara. Teknik *off the job training* dilakukan dalam praktek pelatihan studi kasus.¹³

Berdasarkan penelitian di atas, untuk mempermudah pemahaman bagi para pembaca peneliti menyajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

No.	Nama Peneliti, judul, bentuk (Skripsi, Tesis, Disertasi), penerbit, tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1.	Yulaekah, pengaruh <i>On the Job Training</i> dan <i>off the job training</i> terhadap kompetensi profesional dan pedagogik guru di salafiyah ula pondok pesantren imam syafi’I (pontrenis) kota Batam, Tesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2023	Penelitian ini membahas tentang kompetensi guru di madrasah diniyah dengan menerapkan program <i>On the Job Training</i> .	Penelitian terdahulu lebih fokus terhadap bagaimana <i>On the Job Training</i> dan <i>off the job training</i> terhadap kompetensi profesional dan pedagogik guru di salafiyah ula dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, Sedangkan	Penelitian yang akan dilakukan akan fokus terhadap bagaimana perencanaan, implementasi, dan evaluasi program <i>On the Job Training</i> dalam peningkatan mutu mualim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi.

¹³ Nur Lailatul Hidayah, 2018. “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Fadllillah Sumur Waru Sidoarjo”. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

			penelitian yang akan peneliti lakukan lebih fokus hanya pada metode <i>On the Job Training</i> dalam peningkatan kualim.
2.	Dinda Aminatus Sholikhah, pengembangan sumber daya manusia di asrama al-hikmah pondok pesantren wahid hasyim Yogyakarta, skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023	Penelitian ini membahas terkait pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan metode <i>On the Job Training</i> .	Penelitian terdahulu lebih fokus terhadap manajemen sumber daya manusia yang ada di asrama Al-Hikmah Pondok Pesantren Wahid Hasyim dengan menggunakan sistem OJT dengan fokus kegiatan berupa rotasi jabatan, coaching, dan penugasan sementara. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan lebih fokus kegiatan madrasah diniyah.
3.	Nur Lailatul Hidayah, manajemen pengembangan sumber daya manusia di yayasan Fadlillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo, skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018	Penelitian ini membahas tentang metode <i>On the Job Training</i> yang dilaksanakan di pondok pesantren.	Penelitian terdahulu lebih fokus terhadap pengembangan di pondok fadlillah menggunakan teknik <i>On the Job Training</i> dan <i>off the job training</i> . Sedangkan penelitian yang akan dilakukan lebih fokus hanya

			pada metode <i>On the Job Training</i> dalam peningkatan mutu mualim.	
--	--	--	---	--

F. Definisi Istilah

Untuk mendapatkan kejelasan terkait judul penelitian “Implementasi Program *On the Job Training* dalam Peningkatan Mutu Mualim di Asrama Abha Pondok Pesantren Al-Azhar Banyuwangi”. oleh karena itu, peneliti akan memberikan penjelasan mengenai istilah yang ada dalam judul, antara lain:

1. *On the Job Training* yang dimaksud peneliti disini merupakan sebuah pengabdian yang diperuntukkan bagi santri pengabdian (mualim) sebagai proses penyerapan keahlian guna mencetak generasi amaliyah ilmiah dan ilmiah amaliyah yang mampu bergelut di masyarakat dan memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk memikul tanggung jawab agar kualitas santri pengabdian (mualim) tersebut semakin berkembang.
2. Mutu mualim yang dimaksud peneliti disini merupakan peningkatan perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan pengawasan bertujuan untuk memperbaiki kualitas sesuai dengan preferensi dan kebutuhan konsumen, dengan merujuk pada standar yang digunakan sebagai panduan.

Berdasarkan definisi istilah yang telah dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa Implementasi Program *On the Job Training* dalam Peningkatan Mutu Mualim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi adalah proses penerapan pengabdian terhadap santri pengabdian (mualim) dalam upaya meningkatkan mutu pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian pendidik profesional di Asrama Abha Pondok Pesantren Al-

Azhar Banyuwangi sesuai dengan tujuan, visi, dan misi lembaga dengan standar yang diinginkan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan merupakan uraian pembahasan yang akan dipresentasikan oleh peneliti, bertujuan untuk memberi kemudahan bagi pembaca mengenai permasalahan yang akan dibahas oleh penelitian ini. Berikut sistematika pembahasan dalam penelitian ini:

BAB I: Bab Pendahuluan. Bab ini difokuskan pada pembahasan konteks penelitian, fokus penelitian, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, definisi istilah, dan sistematika kepenulisan.

BAB II: Landasan Teori. Dalam bab ini mendeskripsikan tema yang akan diteliti secara umum, mencakup tentang “Implementasi Program *On the Job Training* dalam Peningkatan Mutu Muallim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi”.

BAB III: Bab Metodologi Penelitian. Bab ini menerangkan terkait Lokasi yang akan diteliti, Pendekatan, jenis penelitian, Variable Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

BAB IV: Bab paparan data dan hasil penelitian. Bab ini berisi tentang lembaga yang diteliti dan hasil wawancara dan observasi lapangan.

BAB V: Bab Pembahasan. Bab ini berisi hasil dan telaah yang telah dilakukan oleh peneliti terkait “Implementasi Program *On the Job Training* dalam Peningkatan Mutu Muallim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi”.

BAB VI: Bab Penutup. Bab ini berisi kesimpulan dan saran, peneliti menarik kesimpulan dengan menguraikan secara singkat tentang implementasi *On the Job Training*

terhadap mutu mualim di asrama abha pondok pesantren al-Azhar Banyuwangi. kemudian peneliti mengharapkan saran yang membangun dari pembaca.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. *On the Job Training*

a. Pengertian *On the Job Training*

On the Job Training berasal dari kata “job” dan “training”. Kata “job” berasal dari bahasa Inggris yang berarti pekerjaan. Dijelaskan dalam kamus bahasa Indonesia pekerjaan didefinisikan sebagai suatu tindakan aktif yang dilakukan oleh manusia.¹⁴ Istilah pekerjaan merujuk pada suatu tugas atau aktivitas yang menghasilkan produk atau layanan yang bernilai imbalan berupa uang bagi individu. Sementara itu, kata “training” atau pelatihan menurut Nitisemito, yakni suatu usaha yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan perilaku, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan ekspektasi perusahaan.¹⁵ *On the Job Training* merupakan usaha pelatihan yang direncanakan untuk memudahkan karyawan dalam memperoleh pengetahuan terkait dengan pekerjaan, keterampilan, dan perilaku.¹⁶

Menurut Darodjat Tubagus Achmad menyatakan *On the Job Training* merupakan suatu pelatihan dimana peserta pelatihan bekerja di tempat kerja secara langsung dengan pembimbingan dari pengawas atau supervisor sebagai sarana pembelajaran.¹⁷ *On the Job Training* ini sebagai pendidikan sekaligus pelatihan

¹⁴ Aditya A. Pratama, Kamus Bahasa Indonesia, (Surabaya: Prima media, 2003) hal. 191.

¹⁵ Nitisemito. 1996. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.

¹⁶ Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2003, Human Resource Management, International Edition, The McGraw-hill Companies, Inc. New York

¹⁷ Darodjat, T. A. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama.

kerja untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan peserta didik sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.¹⁸

Berdasarkan pendapat Bernadin dan Russel, pelatihan diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan prestasi karyawan dalam pekerjaan yang telah dijalankan atau terkait dengan pekerjaan tersebut. Hal ini umumnya melibatkan perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku tertentu. Pelatihan yang efektif dapat melibatkan pengalaman belajar, menjadi kegiatan terencana dalam organisasi, dan dirancang sebagai respon terhadap kebutuhan yang teridentifikasi.¹⁹

Pelatihan dapat diartikan sebagai serangkaian usaha pengenalan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja dalam tugas-tugas yang mereka tanggung, atau hal-hal yang terkait dengan pekerjaan mereka. Umumnya melibatkan perubahan dalam perilaku, sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang bersifat khusus atau spesifik. Untuk memastikan efektifitasnya, pelatihan harus mencakup pembelajaran dari pengalaman-pengalaman, serta menjadi suatu kegiatan organisasional yang terencana dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang telah diidentifikasi.

PP No.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, pelatihan kerja, yang saat ini umumnya disebut dengan training, mencakup segala kegiatan yang bertujuan memberikan, mendapatkan, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat

¹⁸ Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Depdikbud. 2003. Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdikbud.

¹⁹ Bernardin And Russell, 1998, Human Resource Management, Second Edition, Singapore, McGraw-Hill Book Co

keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan tingkat dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.²⁰ Dengan kata lain, pelatihan pekerjaan merupakan langkah-langkah untuk menyampaikan pengetahuan, pengembangan keterampilan kerja (vokasional), dan pembentukan sikap, bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan keahlian mereka dan melaksanakan tanggung jawab sesuai standar dengan lebih baik.

Jika dikaitkan dengan kultur yang ada dalam pondok pesantren program *On the Job Training* dengan kata lain pengabdian ini dilaksanakan oleh santri sebagai karyawan yang dibimbing langsung oleh sang ahli yakni kyai sesuai dengan kemampuannya. Hal ini bertujuan agar menjadikan generasi yang ilmiah amaliyah dan amaliyah ilmiah dengan terjun langsung sebagai tenaga terampil untuk mengamalkan ilmu yang telah di dapatkan, untuk itu atas rasa syukur dan terimakasihnya terhadap pondok pesantren santri pengabdian memberikan tenaga dan pikirannya untuk membantu pondok seperti pengabdian dengan membagikan ilmu yang telah didapat selama dipondok.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa program *On the Job Training* merupakan program pendidikan dan pelatihan peserta didik (santri pengabdian/ mualim) yang dilaksanakan dengan menerjunkan langsung ke dunia kerja yakni pada pembelajaran pendidikan yang ada dalam pesantren, guna melaksanakan praktik kerja langsung dilapangan dalam bentuk pengabdian untuk memperoleh pengalaman kerja di bawah bimbingan pengawas atau orang yang ahli (kyai).

²⁰ Peraturan Pemerintah RI Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 0(2), 02-11.

b. Tujuan *On the Job Training*

Umumnya tujuan suatu pelatihan berkaitan erat dengan jenis latihan tersebut. Tujuan utama dilaksanakannya setiap latihan yaitu:

- 1) Untuk memastikan bahwa setiap peserta pelatihan mampu menjalankan tugasnya dengan lebih efisien dimasa depan.
- 2) Memberikan tambahan pengetahuan kepada calon pekerja agar dapat dengan lebih mudah menjalankan tugas-tugasnya.
- 3) Untuk mengurangi tingkat pengawasan yang diperlukan. Ketika bawahan menerima pelatihan khusus dalam menjalankan tugasnya, kemungkinan kesalahan dapat berkurang. Dengan kemampuan bawahan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sedikit kesalahan, pemimpin dapat mengurangi waktu yang diperlukan untuk pengawasan.
- 4) Untuk memastikan peserta pelatihan dapat perkembangan dengan cepat.
- 5) Menstabilkan tenaga kerja dan meminimalisir pergantian karyawan.²¹

Selain tujuan yang disebutkan di atas, terdapat pula manfaat dari *On the Job Training* yakni:

- 1) Meningkatkan kepuasan karyawan, dengan adanya metode ini membuat pegawai lebih termotivasi dan efisien dalam menyelesaikan tugas mereka.
- 2) Mengurangi pemborosan
- 3) Mengurangi ketidak hadiran dan perpindahan pegawai, metode ini membantu mengurangi absensi karyawan secara harian.
- 4) Meningkatkan metode dan system kerja

²¹ Drs. M. Manullang., Manajemen Personalialia, Edisi 2 Ghalia Indonesia, Jakarta, 1976 dan 1984

- 5) Meningkatkan tingkat pendapatan, jika karyawan berkinerja dengan baik dan menghindari kesalahan, perusahaan akan meningkatkan pendapatan mereka.
- 6) Mengurangi biaya-biaya lembur, penerapan pelatihan untuk calon karyawan akan mengurangi terjadinya kesalahan, sehingga biaya lembur dapat diminimalkan.
- 7) Mengurangi pengeluaran untuk pemeliharaan mesin-mesin
Metode ini juga dapat mengurangi biaya perawatan mesin-mesin karena pegawai tidak melakukan kesalahan.
- 8) Menurunkan insiden kecelakaan sambil meningkatkan komunikasi
Memberikan pelatihan kepada calon karyawan dapat mengurangi insiden kecelakaan di tempat kerja dan meningkatkan kualitas komunikasi antar rekan kerja dan antar karyawan dengan atasan.
- 9) Memperluas pengetahuan umum karyawan
- 10) Meningkatkan moral karyawan
- 11) Menciptakan kerjasama yang lebih baik²²

Pelatihan dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan kerjasama yang positif di antara para pegawai.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang

²² John H. Proctor and William M. Thorton. Training A Handbook Line Manager.

paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”

Dalam sebuah hadits di terangkan, para pemimpin atau manager harus selektif dalam memilih dan menilai para pegawainya, mereka adalah seorang yang berkompeten di bidangnya, memiliki pengetahuan yang luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah).

c. Prinsip-prinsip *On the Job Training*

Prinsip-prinsip bermanfaat sebagai panduan dalam mengubah keterampilan, pengetahuan, dan sikap adalah sebagai berikut:²³

1) Motivasi

Semakin besar motivasi seseorang semakin cepat dan sungguh dia memperoleh keterampilan atau pengetahuan baru. Pelatihan harus ada kaitannya dengan tujuan yang ingin diraih, seperti imbalan finansial, posisi, pengakuan, dan lain sebagainya.

2) Laporan Kemajuan

Terdapat keterkaitan antara tingkat spesifikasinya dan jumlah informasi kemajuan dengan tingkat kecepatan dan efektivitas pembelajaran. Namun, harus dihindari memberikan terlalu banyak informasi yang dapat disalah artikan.

²³ Moh. Agus Tulus, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992)hal 101

3) Peneguhan

Setelah seseorang mempelajari suatu keterampilan, sangat penting untuk memperkuat hasilnya melalui pemberian penghargaan dan hukuman. Promosi, kenaikan gaji, dan pujian adalah bentuk penguatan positif. Manajemen perlu berhati-hati agar penghargaan selalu terkait dengan keberhasilan yang diperoleh oleh individu tersebut.

4) Latihan

Untuk efektif menguasai suatu keterampilan, pengetahuan, atau sikap, keterlibatan aktif individu merupakan hal yang sangat penting. Jarak waktu yang diatur dengan tepat antara periode pelatihan sangat mendukung efektivitas proses pembelajaran.

5) Keseluruhan Utuh Versus Perbagian

Cara terbaik untuk mengajarkan pekerjaan, baik secara keseluruhan atau dengan memecahkannya menjadi serangkaian sasaran bagian perbagian, sangat tergantung pada situasinya.

6) Perbedaan Individual

Meskipun pelatihan secara kelompok lebih menghemat biaya, kenyataannya setiap orang memiliki perbedaan dalam kecerdasan dan bakat mereka. Dengan demikian, efektivitas pelatihan terletak pada kemampuannya untuk setiap individu peserta dapat menyesuaikan kecepatan sesuai dengan kemampuan.

d. teknik *On the Job Training*

Teknik *On the Job Training* adalah pelatihan dimana peserta pelatihan mempelajari materi atau pekerjaan sambil menerapkannya dan berlatih secara

langsung. Dengan kata lain, ini adalah pelatihan yang dilakukan dilingkungan pekerjaan atau dalam aktifitas yang dilakukan oleh peserta pelatihan. Teknik ini adalah pelatihan yang memanfaatkan situasi pekerjaan.²⁴

Disini, peserta pelatihan mendapatkan pembelajaran mengenai tugas baru dengan di bimbingan langsung oleh pelatih yang berpengalaman (sering kali pelatih dari lingkungan kerja internal atau diundang dari luar). Teknik ini dapat digunakan baik metode praktik maupun metode latihan.

Keunggulan dari teknik *On the Job Training*, adalah:

- 1) Terjangkau.
- 2) Praktik sambil menghasilkan atau memproduksi sesuatu.
- 3) Tidak memerlukan lokasi pelatihan khusus.
- 4) Menerima *feedback* dengan cepat.

Teknik pelatihan serupa yang diuraikan oleh M. Manullang mencakup tiga jenis teknik latihan dalam memberi pelatihan kepada karyawan baru.²⁵ Ketiga cara tersebut yaitu:

- 1) Mengikutsertakan petugas atau pekerja dalam suatu kursus latihan khusus.
- 2) Memberikan tugas kepada karyawan baru untuk bekerjasama dengan karyawan senior yang lebih berpengalaman.
- 3) Mengarahkan karyawan baru untuk melakukan survei ke berbagai area dalam perusahaan.

²⁴“Mekanisme pelatihan”. Diakses tanggal 04 Desember 2022. Pada jam 16.00. [Http://www.terangi.or.id/index.php?option=com_content&view=article&id=122:mekanisimepelatihan&catid=64:pe ndidikan&Itemid=52&lang=en](http://www.terangi.or.id/index.php?option=com_content&view=article&id=122:mekanisimepelatihan&catid=64:pe ndidikan&Itemid=52&lang=en).

²⁵ Drs. M. Manullang, Manajemen Personalia, Edisi 3 (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001) hal.73

e. Perencanaan program *On the Job Training*

Menurut Rainer Martens, terdapat enam tahapan yang perlu diperhatikan guna memastikan efektivitas pelaksanaan pelatihan. Tahap-tahap tersebut mencakup: 1) pengenalan keterampilan yang diperlukan 2) pemahaman terhadap karakteristik setiap karyawan yang akan dilatih; 3) melakukan analisis situasi; 4) menentukan prioritas dalam pelaksanaan pelatihan; 5.) memilih teknik pelatihan yang sesuai 6) merencanakan pelaksanaan pelatihan.²⁶

Perencanaan latihan dapat mengalami meningkatkan perkembangan keterampilan dan prestasi suatu lembaga, oleh karena itu sangat pentingnya setiap lembaga untuk merencanakan pelatihan dengan baik. Pelatih perlu mampu mengukur kecepatan perkembangan, meramal tingkat prestasi karyawan, serta menyusun program-program yang dapat dicapai di masa mendatang.²⁷

Bompa menyatakan bahwa kunci keberhasilan karyawan bergantung pada kemampuan pelatih dalam merancang dan melaksanakan rencana pelatihan yang sesuai dan terstruktur. Agar dapat memastikan bahwa karyawan memberikan tanggapan positif terhadap rencana pelatihan dan mencapai kemajuan sesuai dengan program, seorang pelatih perlu melakukan pemantauan dan evaluasi menyeluruh, baik terkait dengan kinerja atau prestasi karyawan maupun dengan program pelatihan yang telah diimplementasikan.²⁸

²⁶ Menurut Rainer Martens (2004), ada enam langkah yang harus diperhatikan agar pelaksanaan pelatihan menjadi efektif

²⁷ Nurkandri, 2017. "perencanaan pelatihan". Jurnal Universitas Negeri Medan

²⁸ Bompa, T.O. & Harf, G.G. 2009. *Periodization Training for Sports: Theory and Methodology of Training*. Fifth Edition. United State of America: Human Kinetics.

f. Pelaksanaan program *On the Job Training*

Pelatihan dan pembinaan karyawan dapat diimplementasikan melalui beberapa cara, disesuaikan dengan kebutuhan lembaga. Salah satu metode yang umum diterapkan lembaga adalah teknik pelatihan *On the Job Training*. Teknik ini diimplementasikan secara bersamaan ketika karyawan sedang menjalankan tugasnya. Pendekatan pelatihan ini efisien diterapkan karena dapat menghemat waktu dan biaya. Karyawan juga dapat dengan mudah memahami instruksi yang diberikan oleh supervisor karena langsung menerapkannya dalam pekerjaan mereka.

Menurut Darodjat Tubagus Achmad menyatakan *On the Job Training* merupakan suatu pelatihan dimana peserta pelatihan bekerja di tempat kerja secara langsung dengan pembimbingan dari pengawas atau supervisor sebagai sarana pembelajaran.²⁹

Sementara itu, menurut Swasto pelatihan ditempat kerja (*On the Job Training*) merupakan bentuk pelatihan dimana seseorang memahami pekerjaannya dengan menerapkannya langsung dalam konteks pekerjaan sehari-hari.³⁰ Pendekatan ini merupakan salah satu metode pelatihan paling umum digunakan dalam upaya pengembangan karyawan. Para pekerja belajar dan melaksanakan tugas mereka secara bersamaan.³¹ Dalam pelaksanaannya, pelatihan *On the Job Training* terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan, seperti:

²⁹ Darodjat, T. A. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama.

³⁰ Suwanto. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung

³¹ Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

1) Rotasi jabatan (*Job Rotation*)

Seorang karyawan sering dipindahkan kedalam tugas terkait lainnya, dengan tujuan agar lebih familiar dengan konteks pekerjaan yang berbeda.

2) Penugasan sementara

Misalnya, peserta ditugaskan untuk mengerjakan proyek tertentu bersama dengan anggota tim yang lain. Di situ, mereka belajar sambil membantu mensukseskan proyek.

3) Instruksi pekerjaan (*Job Instruction*)

Dimana karyawan diberikan arahan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan.

4) Pengarahan (*Coaching*)

Dalam metode ini, atasan atau staff yang berpengalaman memberikan petunjuk kepada pekerja untuk melaksanakan suatu tugas.

5) Magang (*apprenticeship*)

Pelatihan ini merupakan kombinasi antara pembelajaran dalam kelas dan pelatihan langsung dilingkungan kerja, dilakukan dengan pengawasan yang cermat.

Menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan adapun tahap-tahap pelaksanaan metode *On the Job Training* adalah:³²

1) Pembekalan

³² Depdikbud. 1999. *Penelitian Tindakan (Action Research)*. Jakarta: Depdikbud

- 2) Penerjungan
- 3) Monitoring dan evaluasi
- 4) Penarikan

g. Evaluasi program *On the Job Training*

Evaluasi program pelatihan adalah upaya dalam mendapat dan mengeksplorasi informasi guna menilai serta menentukan metode yang efektif dalam memanfaatkan sumber daya latihan yang tersedia untuk mencapai tujuan pelatihan secara menyeluruh. Evaluasi umumnya melibatkan pengumpulan informasi mengenai dampak yang dihasilkan oleh program pelatihan yang telah diimplementasikan. Data tersebut kemudian digunakan sebagai landasan penelitian terkait keefektifan program tersebut. Setelah menilai program pelatihan, evaluasi juga akan menghasilkan tanggapan dari peserta pelatihan yang dapat membantu manajemen dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan program pelatihan.

Menurut Nasrul, evaluasi program pelatihan yang akan dijalankan oleh organisasi memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi dan mengevaluasi elemen program pelatihan yang berhasil mencapai tujuannya, dan memberikan saran untuk meningkatkan elemen yang belum mencapai tujuan atau kurang efektif bagi peserta.
- 2) Memberikan peluang kepada peserta pelatihan untuk berperan aktif dalam pengembangan program pelatihan yang telah diikuti melalui kritik, saran, masukan, pemikiran, atau penilaian terkait efektivitas program pelatihan.

- 3) Mengukur sejauh mana dampak yang dihasilkan oleh pelaksanaan program pelatihan, terutama dalam hal perubahan perilaku peserta program pada masa mendatang.
- 4) Memungkinkan pengidentifikasian kebutuhan pelatihan yang dapat digunakan untuk tujuan lain dimasa depan.³³

Evaluasi program pelatihan yang optimal akan mencakup semua tahap dalam aktifitas program pelatihan, mencakup perancangan, perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut dari program tersebut. Selain evaluasi program, untuk mencapai hasil optimal, manajemen juga perlu melakukan evaluasi proses, yang mencakup penilaian terhadap langkah-langkah kegiatan selama program pelatihan berlangsung. Evaluasi program ini dilakukan dengan menggali pendapat dari seluruh peserta terkait aspek-aspek berikut ini:

- 1) Fasilitator, evaluasi terhadap penyelenggara pelatihan mengenai gaya penyajian, keahlian dalam metode pelatihan, penampilan, kemampuan fasilitator dalam membimbing, pemahaman terhadap materi, dan keterampilan komunikasi penyelenggara pelatihan.
- 2) Peserta, evaluasi terhadap peserta melibatkan penilaian terhadap tingkat dedikasi, keterlibatan minat, kepuasan, motivasi, kerjasama, dan respon mereka terhadap tugas atau peran yang diberikan selama pelatihan.

³³ Nasrul, M. (2009). "Evaluasi Program Pelatihan". <http://www.google.com>. Diakses pada Minggu, 03 Desember 2023 pukul: 09.37

- 3) Materi/isi, materi program pelatihan dievaluasi berdasarkan manfaat dan kegunaannya, tingkat kesulitan, relevansi materi, serta aspek-aspek lain yang berkaitan.
- 4) Proses pelatihan, evaluasi terhadap kemampuan mencapai tujuan dan materi, partisipasi peserta, interaksi antar peserta, hubungan dengan fasilitator, kelancaran proses, dan fasilitas pendukung.

2. Mutu

a. Pengertian Mutu

Ada banyak pendapat terkait dengan definisi mutu pendidikan. Mutu sendiri dalam kamus Bahasa Indonesia di definisikan sebagai takaran baik tidaknya suatu benda, kadar, taraf ataupun derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb.).³⁴ Sedangkan dalam segi istilahnya Crosby yang dikutip oleh Hasan Baharun dalam bukunya mendefinisikan mutu sebagai sebuah hasil yang dicapai melalui adanya ketercakupan atau kesesuaian yang menjadi standarisasi dari mutu itu sendiri.³⁵

Di sisi lain mutu pendidikan diartikan sebagai hasil yang diperoleh oleh lembaga pendidikan dengan memenuhi kesesuaian antara kebutuhan konsumen atau masyarakat dengan layanan yang diberikan oleh pengelola lembaga pendidikan untuk mendapatkan suatu kepercayaan dan kepuasan dari masyarakat terhadap lembaga pendidikan.³⁶

³⁴ Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 945.

³⁵ Baharun, *Manajemen Mutu Pendidikan*. hlm. 63.

³⁶ Mardan Umar dan Feiby Ismail, "Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming dan Joseph Juran)," *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 2 (Februari, 2018), hlm. 16.

Dalam istilah lain, dijelaskan bahwa konsep kualitas pendidikan adalah suatu konsep yang berubah-ubah dan memiliki berbagai dimensi, tidak hanya berkaitan dengan model pendidikan, akan tetapi mencakup misi lembaga dan tujuan, serta standar khusus dari system, fasilitas, program, atau acara pendidikan.³⁷

Kesimpulan dari definisi di atas adalah, lembaga pendidikan akan dikatakan bermutu apabila lembaga tersebut sudah memenuhi kriteria dan standar-standar dari pendidikan itu sendiri, mulai dari kurikulumnya, prosesnya dan penilaiannya yang akan menjadi acuan dalam menjalankan setiap aktifitas ketika proses kegiatan belajar mengajar berlangsung.

Berkaitan dengan mutu pendidikan kebanyakan orang selalu mengacu kepada teori bahwasanya dalam menentukan sebuah mutu pendidikan dilihat dengan cara membandingkan antara sasaran dan hasil yang dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut ada kesesuaian dengan standart-standart pendidikan atau sebaliknya.

Menurut Deming, rendahnya kualitas pendidikan dapat disebabkan oleh ketidak penuhi persyaratan-persyaratan, seperti kurikulum yang kurang efektif, fasilitas yang tidak memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, sistem dan prosedur yang tidak sesuai, jadwal kerja yang tidak teratur, sumber daya yang terbatas, dan kurangnya upaya pengembangan staf. Selain itu, rendahnya motivasi, kegagalan, masalah komunikasi, atau ketidak sesuaian dengan peralatan juga bisa menjadi faktor penyebab.³⁸ Terdapat berbagai sudut pandang mengenai indikator

³⁷ Abdul Hadi, "Konsepsi Manajemen Mutu Dalam Pendidikan," *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI 5*, 2 (September, 2018), hlm. 138.

³⁸ E. Sallis, *Total Quality in Education*, (London, Kogan Page Limited, 2016), h. 103.

kualitas pendidikan, yang melibatkan penilaian terhadap proses pendidikan dengan mempertimbangkan seluruh sumber daya yang dimiliki sekolah. Hal ini mencakup manajemen sumber daya dalam proses pembelajaran dan penekanan pada hasil akademis peserta didik serta pencapaian institusi secara umum. Di sisi lain, ada juga yang menyoroti kualitas lulusan dan bagaimana lulusan tersebut diakui oleh para pemangku kepentingan.

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: “Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir.” (Q.S. Al-Jatsiyah: 13)

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Di dalam surah Ar-Rohman ayat ke 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT.

Dari pengertian yang terkait dengan mutu atau kualitas pendidikan di atas, dapat didefinisikan makna terkait kualitas itu sendiri, yaitu:³⁹

- 1) Kualitas adalah usaha lebih, bagaimana untuk bisa memenuhi kepuasan dan harapan yang diinginkan oleh konsumen.

³⁹ Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management* (Yogyakarta: ANDI, t.t.), 03

- 2) Kualitas dapat mencakup hasil produk yang didapatkan, manusia, lingkungan dan proses.
- 3) Kualitas selalu mengalami perubahan. Artinya, sekarang yang dianggap berkualitas mungkin tidak akan tetap dianggap berkualitas di masa depan. Oleh karenanya kualitas harus mengikuti arah dari perkembangan zaman yang berjalan.

Dari indikator di atas bisa ditarik kesimpulan bahwasanya pendidikan yang bermutu merupakan lembaga pendidikan yang bisa memberikan sebuah kepercayaan, kepuasan serta mampu mewujudkan harapan-harapan dan memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat sesuai dengan alur perkembangan zaman. Oleh karena itu untuk dapat mewujudkan semua itu dibutuhkan kerjasama antara pihak lembaga dengan masyarakat.

b. Indikator Mutu Pendidikan

Indikator mutu pendidikan merupakan sebuah tolak ukur untuk melihat dan menilai dari sisi manakah kita bisa mengetahui bahwa lembaga tersebut memiliki kualitas pendidikan yang baik, serta layakkah lembaga tersebut untuk dinyatakan sebagai lembaga yang bermutu.

Amrullah Aziz menyebutkan ada tiga indikator untuk melihat lembaga tersebut memiliki mutu pendidikan yang baik atau tidak, yaitu: *Pertama*, ditunjukkan dengan adanya minat dan banyaknya jumlah siswa yang masuk ke lembaga tersebut, karena hal itu menandakan adanya pandangan dan kepuasan

masyarakat terhadap lembaga. *Kedua*, sering mendapat prestasi. *Ketiga*, lulusan yang relevan dengan adanya standar yang ada.⁴⁰

Akan tetapi perlu diketahui bahwasanya ada banyak siswa dalam suatu lembaga pendidikan tidak selalu menunjukkan lembaga tersebut memiliki mutu yang baik. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Murni dan Irwan bahwa sebuah lembaga pendidikan bisa dinyatakan bermutu apabila meliputi tiga aspek yaitu: mutu *input*, *out put* dan *out comes*.⁴¹

Input pendidikan dapat dinyatakan bermutu apabila dalam pelaksanaan proses pendidikan mampu memberikan suasana kegiatan belajar mengajar yang efektif sehingga dengan begitu akan terbangun suasana yang kondusif dan memberi kenyamanan bagi peserta didik dan tenaga pendidik. *Out put* pendidikan dikatakan bermutu jika siswa bisa mendapatkan prestasi yang banyak, baik dibidang akademik maupun non akademik. *Out come* bisa dikatakan pendidikan bermutu apabila lulusannya dapat bergabung ke dunia kerja dan diakui lembaga lainnya dengan adanya kepuasan dari masyarakat.

Senada dengan penjelasan di atas bahwasanya untuk mencapai sebuah lembaga yang dapat dikatakan bermutu maka lembaga tersebut harus dapat mengetahui beberapa indikator mutu pendidikan, antara lain:⁴²

- 1) Hasil akhir pendidikan merupakan sebuah tujuan yang didapat oleh lembaga pendidikan. dengan hasil tersebut diharapkan para lulusannya bisa diterima di

⁴⁰ Amrullah Aziz, "peningkatan Mutu Pendidikan," *Jurnal Studi Islam* 10, no.2 (2015), 01.

⁴¹ Murni Yanto dan Irwan Fathurrochman, "Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal dan Pendidikan*, 3 (Desember, 2019), 126.

⁴² Mohamad Juliantoro, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan dan Syariah*, 2 (2017), 29.

dalam dunia kerja dan dapat melanjutkan studinya dilembaga pendidikan yang berkualitas baik secara nasional maupun internasional.

- 2) Hasil langsung dari sebuah pendidikan, semisal hasil yang secara langsung didapatkan ketika proses pendidikan dilaksanakan seperti karakter, keterampilan dan pengetahuan.
- 3) Proses pendidikan, dalam proses pendidikan tersebut tidak hanya berbicara adanya gedung yang bagus atau fasilitas saja, melainkan bagaimana cara mendayagunakan semua input pendidikan dengan baik misalkan menggunakan gedung dan fasilitas yang memadai menjadi sebuah jalan untuk mencapai tujuan dari pendidikan tersebut.
- 4) Instrument input, terdiri dari kurikulum yang relevan, tujuan pendidikan, system administrasi pendidikan yang memadai, guru yang kompeten dan professional serta sistem penyimpanan dan evaluasi yang konsisten.
- 5) Semangat belajar peserta didik dan lingkungan yang kondusif juga memenuhi kualitas mutu pendidikan. karena dengan adanya lingkungan yang mendukung di lembaga pendidikan akan menciptakan proses pembelajaran yang efektif dibandingkan sebaliknya.

Jika dikaitkan dengan pembelajaran yang ada di dalam pondok pesantren yang mana kultur pembelajaran di dalamnya memfokuskan kepada pendalaman ilmu agama dan tidak termasuk dalam jalur formal persekolahan yang diharapkan mampu memberikan pendidikan agama islam kepada anak didiknya yang biasa dikenal sebagai lembaga pendidikan madrasah diniyah.

Pada umumnya madrasah diniyah berada di bawah yayasan pondok pesantren, keberadaan madrasah diniyah bertujuan untuk memfasilitasi bagi para peserta didik yang berkeinginan untuk mendalami ilmu agama Islam. Beberapa madrasah diniyah juga memiliki tujuan untuk membentuk individu yang mampu menjadi ulama' yang berkualitas.

Kementrian Agama Republik Indonesia dalam PMA No. 13 tahun 2014 pasal 1 terkait pendidikan Keagamaan Islam mengkategorikan madrasah diniyah menjadi tiga kategori yaitu:⁴³

- 1) Madrasah diniyah formal yakni lembaga pendidikan keagamaan Islam yang berada di bawah naungan pondok pesantren dengan sistem pendidikan formal yang terstruktur dan berjenjang.
- 2) Madrasah diniyah non formal merupakan pendidikan keagamaan Islam yang berjalan dalam bentuk pendidikan madrasah takmiliyah, pendidikan Al-Qur'an, majelis taklim, atau bentuk lain yang sejenis baik di dalam maupun diluar pesantren pada jalur pendidikan non formal.
- 3) Madrasah diniyah informal merupakan pembelajaran keagamaan Islam dalam wujud program yang diadakan di lingkungan keluarga melalui jalur pendidikan informal.

Peningkatan mutu pendidikan di lingkup madrasah diniyah tidak jauh dari peningkatan mutu pada lembaga pendidikan umumnya. Pada peningkatan mutu pendidikan pengelola lembaga harus mengetahui lima komponen yang berkaitan

⁴³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Pendidikan Keagamaan Islam

dengan mutu pendidikan antara lain: *pertama*, kesiapan pelaksanaan kegiatan pembelajarn dan tingginya dorongan siswa menjadi faktor utama. *Kedua*, tenaga pendidik menunjukkan profesionalisme mengajar dalam bidangnya dan kontribusi untuk mencapai kualitas pendidikan. *ketiga*, relevansi kurikulum dengan proses pembelajaran dianggap penting. *Keempat*, ketersediaan sarana prasarana yang memadai menjadi pendukung efektifitas kegiatan belajar mengajar. *Kelima*, partisipasi masyarakat dalam program yang diadakan oleh lembaga turut mempengaruhi mutu lembaga.⁴⁴

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa SDM yang profesional, kurikulum yang relevan dan sarana dan prasarana yang memadai menjadi faktor bagi sebuah lembaga pendidikan untuk bisa mewujudkan tercapainya kualitas pendidikan baik dilembaga pendidikan umum ataupun di madrasah diniyah.

c. Strategi peningkatan mutu pendidikan

Untuk mencapai pendidikan yang bermutu tidak hanya dibebankan kepada pemimpin pendidikan saja, namun tugas bersama yang harus dilaksanakan oleh semua anggota komunitas di dalam lembaga pendidikan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu lembaga tergantung kepada pemimpin bagaimana dalam mengelola lembaga pendidikannya agar dapat meningkatkan kualitas kinerja anggotanya dengan membangun kinerja organisasi menjadi kerja tim, baik dalam pengelolaan lembaga tersebut ataupun dalam pengembangan kopetensi yang ada dalam lembaga.

⁴⁴ Andayani, "Strategi Peningkatan mutu Lembaga Pendidikan Islam Melalui Manajemen Pembiayaan," *Edulead : Journal of Education Management* 1, no. 1 (18 Oktober 2020): 7.

Arif Rachman dalam Moh Saifulloh menyatakan terdapat 4 (empat) hal penting yang harus ditekankan dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang mana nantinya juga akan berdampak kepada terwujudnya mutu lembaga, 4 hal tersebut antara lain:⁴⁵

- 1) Peningkatan mutu, lembaga harus bisa mengupayakan untuk menjadi tempat kegiatan belajar mengajar yang unggul serta dapat memenuhi dan menyesuaikan harapan dan tuntutan undang-undang pendidikan.
- 2) Aspek peningkatan mutu, adanya lingkungan belajar yang efektif dan efisien serta adanya partisipasi dan kerjasama orang tua dengan pengelolaan pendidikan serta terpenuhinya SDM dan terpenuhinya standart pendidikan baik nasional maupun internasional.
- 3) Faktor utama dalam meningkatkan mutu sekolah, adanya tenaga kependidikan yang profesional, terpenuhi fasilitas sekolah dan adanya supervisi kepala sekolah secara konsisten.
- 4) Program penunjang perbaikan mutu, pengembangan kurikulum, peserta didik siap jasmani dan rohani dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan terpenuhinya keuangan atau biaya pendidikan.

Dari penjelasan di atas bisa ditarik kesimpulan bahwasanya strategi lembaga pendidikan untuk mendapatkan sebuah mutu pendidikan itu sendiri harus benar-benar memperhatikan kepuasan masyarakat terhadap lembaga pendidikan. kepuasan masyarakat akan bisa diketahui dengan mengetahui kebutuhan-

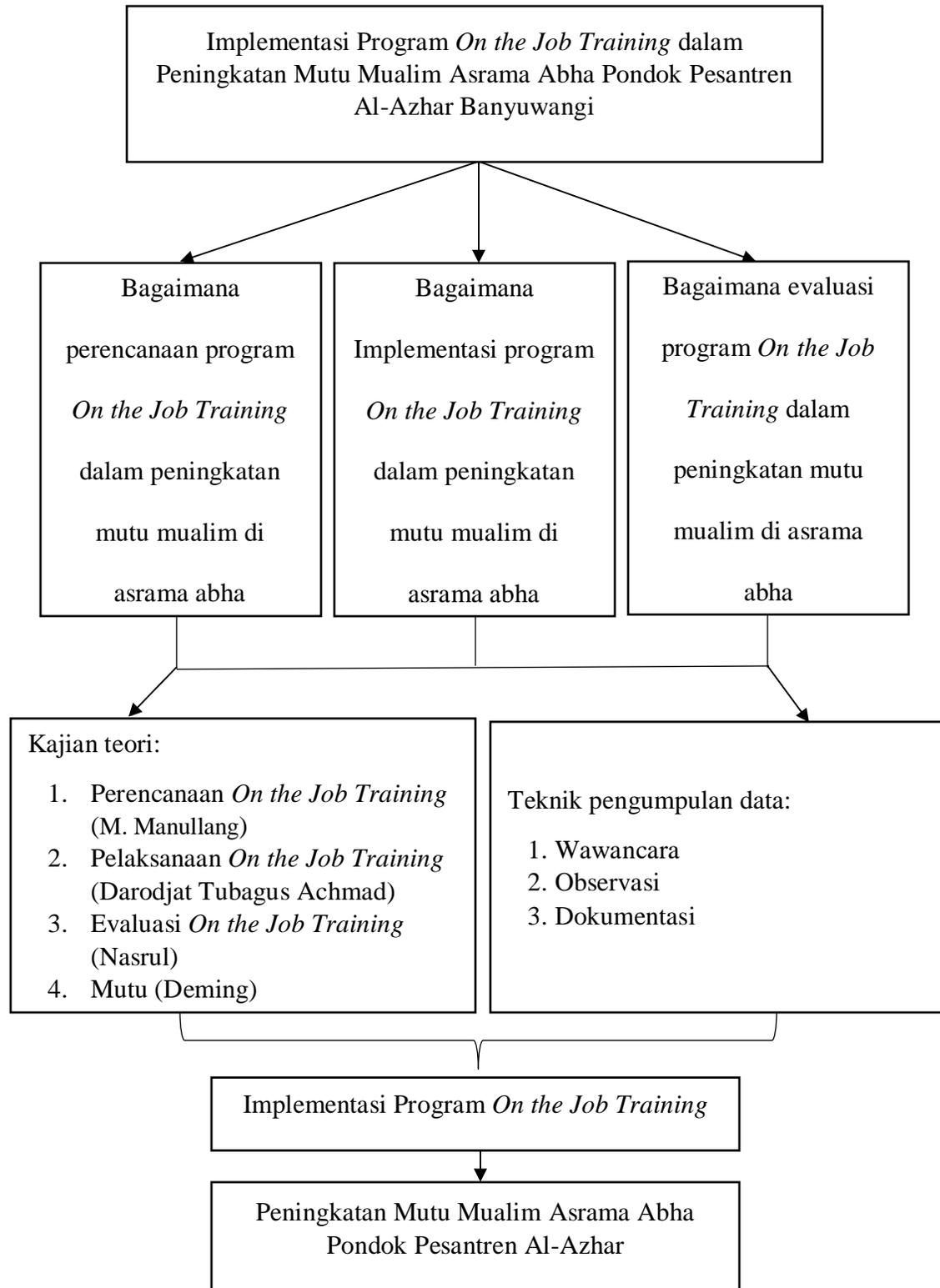
⁴⁵ Moh Saifulloh, dkk “*Strategi Peningkatan Mutu*” 209.

kebutuhan pendidikan terlebih dahulu seperti apa yang harapkan oleh masyarakat saat ini.

Kemudian kebutuhan tersebut dapat diaplikasikan kedalam program-program kegiatan pendidikan untuk dapat menciptakan kualitas pendidikan yang sesuai dengan keinginan masyarakat saat ini. Seperti halnya adanya tenaga pengajar yang profesional serta menunjukkan *out put* yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan tersebut benar-benar memiliki kapasitas keilmuan yang memenuhi standar pendidikan saat ini.

Adanya guru yang profesional juga menjadi tolak ukur untuk dapat mencapai keberhasilan dalam meningkatkan mutu peserta didik. Karena jika guru memiliki tingkat keprofesionalan yang tinggi, maka proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karenanya upaya peningkatan mutu pendidikan tidak bisa dipisahkan dengan adanya guru yang profesional dan kompeten dalam bidangnya.

B. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian Kualitatif merupakan jenis penelitian yang hasilnya tidak diperoleh melalui prosedur statistic atau penghitungan angka.⁴⁶ Penelitian kualitatif dilakukan dengan tujuan mendapatkan pemahaman mendalam mengenai masalah kehidupan sosial, dengan merinci dan memperhatikan kompleksitas situasi yang sebenarnya.⁴⁷ Pendekatan deskriptif bertujuan menghasilkan penjelasan yang sistematis, deskripsi, serta gambaran yang faktual dan akurat terhadap fakta yang terkait dengan keadaan yang tengah terjadi.

B. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah implementasi program *On the Job Training* dalam peningkatan mutu mualim di asrama abha pondok pesantren al-azhar Banyuwangi. lokasi penelitian terletak di Jalan Sumber Wadung No. 11 RT 01 RW 01, Tugung, Sempu, Banyuwangi.

C. Kehadiran Peneliti

Peneliti sebagai individu yang memiliki sifat responsif terhadap lingkungan dan individu yang membentuk lingkungan, beradaptasi dengan berbagai kondisi dan situasi untuk mengumpulkan data, mengandalkan perluasan pengetahuan dalam mengumpulkan

⁴⁶ Muhammad Shodiq dan Imam Muttaqien, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif: Tatalangkah dan Teknik-Teknik Teoritis Data*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 3-4.

⁴⁷ Muhammad Rijal Fadli, "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif", *Jurnal: Humanika Kajian Ilmiah Kuliah*, vol. 21:1, 2021, hal. 37.

data dengan menggunakan berbagai metode penelitian, serta memproses data secara cepat, memanfaatkan kesempatan untuk mengelompokkan dan merangkum informasi.⁴⁸

Peneliti sebagai pengamat menggali informasi bagaimana konsep implementasi program *On the Job Training* yang dilakukan oleh mualim Asrama Abha Pondok Pesantren Al-Azhar untuk meningkatkan mutunya dan juga peneliti mencari tahu bagaimana penerapan dari konsep dari pengembangan mutu mualim tersebut sehingga bisa menggambarkan keadaan di lapangan.

D. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan berasal dari dua sumber, yaitu:

1. Sumber data primer

Data primer adalah informasi yang didapat secara langsung terhadap sumber utama melalui metode seperti wawancara. Sumber data primer tentang implementasi program *On the Job Training* dalam peningkatan mutu mualim di Asrama Abha Pondok Pesantren Al-Azhar diperoleh melalui wawancara langsung dengan subjek penelitian yaitu, kepala lembaga, mualim dan santri asrama tersebut.

2. Sumber data skunder

Merupakan sumber data dukungan berupa dokumen yang relevan dengan penelitian ini diperoleh dari dokumen atau arsip asrama, foto-foto atau gambaran kegiatan yang dimiliki asrama tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Berikut adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan:

⁴⁸ Lexy, J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosda Karya, 2006), hlm. 327

1. Wawancara atau *interview*

Terdapat dua bentuk wawancara dalam penelitian ini, yakni wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur yakni menggunakan panduan pertanyaan dan alat wawancara seperti buku catatan dan handphone untuk memastikan kelancaran proses wawancara. Pendekatan ini mencakup pertanyaan kaitan dengan penjelasan subjek penelitian, dengan tujuan mendapatkan informasi yang lebih rinci dan mendalam. Dalam penelitian ini terdapat beberapa orang yang dapat menjadi informan diantaranya, kepala lembaga, mualim, dan santri di Asrama Abha Pondok Pesantren Al-Azhar Banyuwangi.

Berikut informan pada penelitian ini:

Tabel 3.1 Data Informan Wawancara Penelitian

No.	Nama	Jabatan
1.	Bu nyai Umamah	Pengasuh
2.	Nurin	Mualim
3.	Jihan	Santri

2. Observasi

Dalam metode ini, peneliti harus survey ke lapangan untuk pengamatan secara langsung. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung dan tidak langsung terhadap pembelajaran madrasah diniyah, program kegiatan, dan budaya pesantren tentang bagaimana perencanaan, penerapan, dan evaluasi program *On the Job Training* tersebut untuk peningkatan mutu mualim di Asrama Abha Pondok Pesantren Al-Azhar Banyuwangi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merujuk pada pencatatan kejadian yang telah terjadi.⁴⁹ Dokumen dapat berupa gambar, catatan sejarah, biografi, kebijakan, dan lainnya. Dokumentasi yang dibutuhkan berupa profil asrama, struktur kepengurusan, program asrama, data mualim, jadwal, dan foto pelaksanaan kegiatan pada bagian implementasi program tersebut. Dan faktor yang mempengaruhi terwujudnya pengimplementasian program *On the Job Training* yaitu terkait reputasi lembaga, prestasi lembaga dalam berbagai bidang dalam hal ini dokumen yang diperlukan yaitu pencapaian santri berupa raport atau piala penghargaan yang diperoleh.

F. Pengecekan Keabsahan Data

Teknik yang digunakan untuk pengecekan data salah satunya adalah triangulasi. Triangulasi melibatkan penggunaan sumber yang beragam, metode-metode yang berbeda, serta rentang waktu yang berbeda dalam memeriksa data. Triangulasi terdiri dari 4 jenis, yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi waktu, dan triangulasi teori. Dalam penelitian ini, digunakan uji kredibilitas melalui pendekatan triangulasi sumber data dan teknik pengumpulan data.

1. Triangulasi sumber data

Metode menilai kredibilitas dengan memverifikasi data melalui satu sumber ke sumber lainnya. Data yang didapat terkait implementasi program *On the Job Training* dalam peningkatan mutu mualim yang diperoleh dari wawancara kepada mualim dibuktikan kebenarannya dengan data yang diperoleh dari wawancara kepada pengurus, mualim,

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, hlm. 326.

dan santri di Asrama Abha. Setelah data dianalisis, akan menghasilkan kesimpulan yang kemudian dapat dicapai kesepakatan antara pihak-pihak terkait.

2. Triangulasi teknik pengumpulan data

Metode untuk memeriksa kredibilitas dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi.

G. Analisis Data

Dalam penelitian ini, menggunakan analisis data model interaktif menurut Matius B. Milles, Huberman, dan Johny Saldana. Yang menerapkan 4 langkah kegiatan analisis meliputi:⁵⁰

1. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dan dicatat dalam bentuk kalimat deskripsi dalam catatan lapangan dilakukan melalui tahap wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang tercatat ini kemudian dianalisis untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan menggunakan bukti empiris yang telah diperoleh selama penelitian lapangan.

2. Reduksi Data

Mereduksi data akan menghasilkan pemahaman yang lebih terperinci karena data-data telah dirangkum dan dipilah data mana yang valid dan membuang data yang tidak diperlukan.

3. Penyajian Data

Data yang disajikan dalam bentuk teks naratif untuk membuatnya lebih mudah difahami. Sehingga lebih mudah memahami apa yang telah terjadi dan merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan apa yang telah diperoleh.

⁵⁰ Matius B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, (Amerika Serikat: SAGE Publication Inc, 2014), hlm. 31.

4. Penarikan Kesimpulan

Hasil penelitian menghasilkan deskripsi dan pertanyaan tentang bagaimana menerapkan teori yang relevan dengan data yang disajikan, sehingga menghasilkan penelitian yang bermakna.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Penelitian

1. Profil Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi

Asrama Abha yang berada di bawah naungan Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi ini terletak di bagian Barat Kabupaten Banyuwangi tepatnya terletak di Jl. Sumber Wadung No. 11 Ds. Sempu Kec. Sempu Kab. Banyuwangi. Asrama Abha ini merupakan asrama baru di bawah naungan Pondok Pesantren al-Azhar yang didirikan pada 01 Juli 2019 M/ 27 Syawal 1440 H. yakni salah satu asrama yang menerapkan program *On the Job Training* sejak tahun 2021. Asrama Abha ini di asuh oleh kyai Ali Zubaidi hingga saat ini memiliki 73 jumlah santri dan 15 orang asatidz.

2. Data Asatidz Asrama Abha Pondok Pesantren Al-azhar Banyuwangi

Guru sebagai komponen penting yang turut menunjang proses belajar mengajar dalam kegiatan madrasah diniyah setelah siswa. Adapun data guru pada Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi dapat dilihat pada tabel berikut:

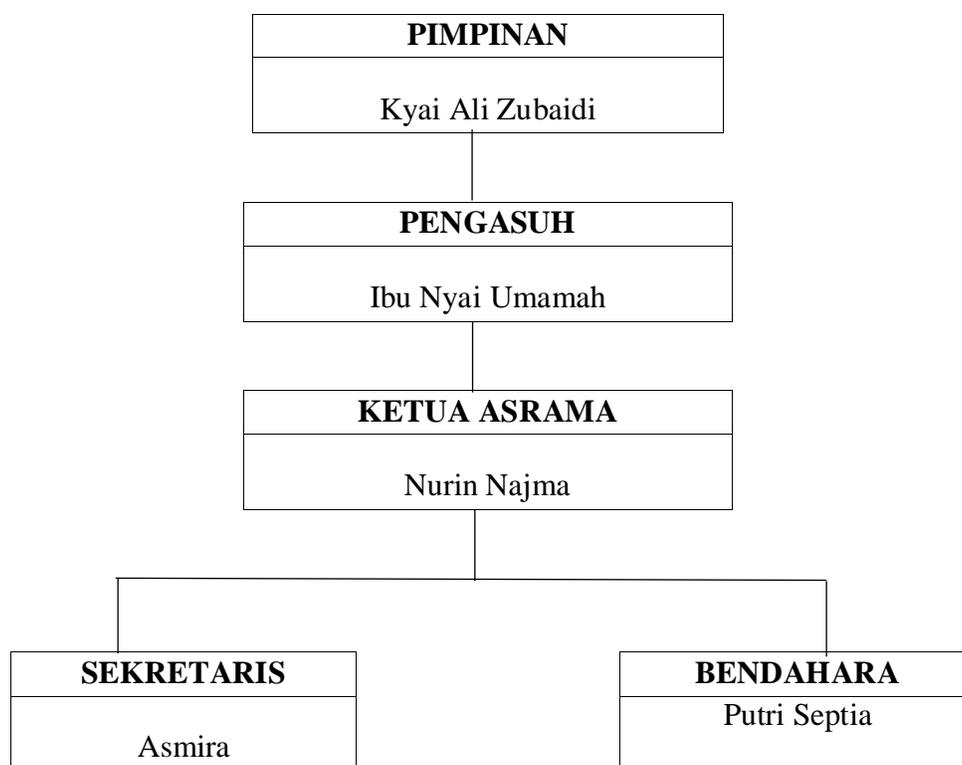
Tabel 4.1 Data Asatidz

No.	Nama	Alamat	Pengampu pelajaran
1.	Kyai Ali Zubaidi	Sempu, Banyuwangi	Akhlak, shorof, nahwu, fiqh, ushul fiqh, hadist
2.	Bu Nyai Umamah	Sempu, Banyuwangi	Tarekh nabi, fasholatan
3.	Ustadz Imron	Sempu, Banyuwangi	Nahwu, fiqh
4.	Ustadz Muhlas	Sempu, Banyuwangi	Fiqh, hadist
5.	Ustadz Robit	Sempu, Banyuwangi	Fiqh
6.	Ustadz Imam	Songgon, Banyuwangi	Tajwid, tauhid
7.	Ustadz Arif	Genteng, Banyuwangi	Tauhid
8.	Ustadz Khoiri	Patebon, Semarang	Fiqh
9.	Ustadz Syukron	Kabat, Banyuwangi	Al-Qur'an
10.	Ustadz Samsul	Cluring, Banyuwangi	Fiqh
11.	Ustadz Ali	Sempu, Banyuwangi	Fiqh

12.	Ustadz Zein	Kabat, Banyuwangi	Kaligrafi
13.	Ustadzah Khuliyah	Sempu, Banyuwangi	Hadist, risalatul mahid
14.	Ustadzah Nurin	Kabat, Banyuwangi	Tauhid, risalatul mahid
15.	Ustadzah Bela	Blimbingsari, Banyuwangi	Tauhid, fiqih

Dari tabel di atas dapat diketahui ada 15 orang asatidz terdiri dari 11 laki-laki dan 4 perempuan.

3. Struktur pengurus Asrama Abha



Gambar 4.1 Struktur Pengurus Asrama Abha

4. Jadwal kegiatan Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi

Tabel 4.2 Jadwal Kegiatan Asrama Abha

Pukul	Kegiatan
03.30 – 04.00	Persiapan sholat shubuh
04.00 – 04.15	Sholat shubuh berjama'ah
04.15 – 05.00	Sorogan al-Qur'an
05.00 – 06.30	Persiapan sekolah formal

06.30 – 06.45	Sholat dhuha
06.45 – 12.30	Sekolah formal
12.30 – 13.30	Ishoma
13.30 – 14.30	Takror
14.30 – 15.00	Persiapan sholat ashar
15.00 – 15.15	Sholat ashar dan deresan al-Qur'an
15.15 – 16.15	Shorogan kitab
16.15 – 17.40	Ishoma dan persiapan sholat maghrib
17.40 – 18.00	Sholat maghrib dan deresan al-Qur'an
18.00 – 20.00	Madrasah diniyah
20.00 – 20.30	Sholat isya' dan deresan al-Qur'an
20.30 – 21.30	Takror
21.30 – 03.30	Istirahat

5. Visi dan Misi Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi

a. Visi

Terwujudnya generasi yang bertaqwa kepada Allah SWT, yang berakhlakul karimah dan mampu mengemban amanah, mengajak dan mengajarkan kebaikan serta Amar Ma'ruf Nahi Munkar.

b. Misi

- 1) *pertama*, membentuk spiritual santri sebagai wujud taqwa dan penghambaan kepada Allah SWT.
- 2) *Kedua*, mendidik moral dan etika santri sebagai seseorang yang beradab dan berakhlak.
- 3) *Ketiga*, meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan serta wawasan Intelektual Islamiyyah, hingga terciptanya seseorang yang selalu beramar ma'ruf nahi munkar dalam apapun yang dia tekuni.

B. Paparan Data Penelitian

1. Perencanaan Program *On the Job Training* dalam Peningkatan Mutu Mualim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi

Perencanaan merupakan tahap awal dalam proses manajemen. Perencanaan Program *On the Job Training* di asrama abha dilakukan dalam rangka memberikan dampak positif bagi asrama dan sumber daya manusia di dalamnya. Perencanaan juga dapat diartikan sebagai suatu rangkaian keputusan yang disusun sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam upaya peningkatan mutu mualim Asrama Abha menyusun perencanaan sebagai berikut:

a. Menentukan tujuan

Hal pertama yang dilakukan oleh asrama abha dalam proses perencanaan yaitu menentukan tujuan. Tujuan ini yang nantinya akan menjadi pedoman dalam proses pelaksanaan Program *On the Job Training*. Tujuan utama dalam perencanaan Program *On the Job Training* ini adalah memberikan keuntungan bagi pondok dan sumber daya manusia (mualim) dalam mengembangkan bakat yang sesuai.

“pastinya sebelum ditahap pelaksanaan dari kami ada perencanaan untuk menentukan tujuan terlebih dahulu, adanya pelaksanaan Program *On the Job Training* bertujuan untuk mengembangkan keahlian mualim agar menjadikan sumber daya manusia yang ada di dalam lebih berkualitas, menggali bakat mualim yang terpendam, memberikan motivasi kepada mualim untuk menumbuhkan semangat dalam menggali keahliannya, selalu memberikan dukungan dan arahan terhadap kemampuan yang ia miliki. Karena adanya SDM yang bermutu akan menghasilkan generasi yang bermutu juga, jika generasi bermutu dapat pandangan masyarakat kepada asrama kami baik dan mudah menarik minat masyarakat itu sendiri.”⁵¹

⁵¹ Wawancara dengan ibu nyai Umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi, (Rabu, 27 Februari 2024)

Hal serupa dikatakan oleh saudari Nurin Najma selaku mualim pengabdian di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi.

“dalam perencanaan program OJT ini pengasuh menentukan tujuan. Adapun tujuannya dari perencanaan ini yaitu sebagai mengembangkan mutu mualimnya, dengan adanya pendidik yang bermutu akan menjadikan citra asrama yang baik. Dengan demikian secara tidak langsung akan menarik minat masyarakat kepada lembaga.”⁵²

Penjelasan yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa tujuan yang menjadi fokus dalam perencanaan Asrama Abha yaitu:

- 1) Membangun citra baik asrama
- 2) Menarik minat masyarakat, tentunya kepada calon santri
- 3) Meningkatkan mutu sumber daya manusia atau mualim

b. Metode

Setelah menentukan tujuan dalam perencanaan program OJT langkah selanjutnya yakni menentukan metode. Metode merupakan cara yang dilakukan agar apa yang diinginkan berjalan dengan lancar. Metode atau langkah-langkah penerapan program *On the Job Training* di asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar terdapat beberapa langkah yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu:

- 1) Instruksi pekerjaan (*Job Instruction*)
- 2) Pengarahan (*Coaching*)

“mualim pengabdian disini diberi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya, dan sebelum terjun untuk mendidik di

⁵² Wawancara dengan Nurin Najma selaku mualim pelaksana program *On the Job Training*, (Rabu, 27 Februari 2024)

madrasah diniyah diberi pengarahan dan pendalaman oleh mualim senior dan pengasuh.”⁵³

Hal serupa sebagaimana yang dikatakan oleh ibu nyai umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi:

“langkah yang diambil oleh pengasuh dalam peningkatan mutu terhadap mualim yang pertama dengan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada mualim sesuai dengan kemampuannya dan yang kedua yaitu sebelum dilaksanakannya penugasan oleh mualim pengabdian diadakannya pengarahan atau pembimbingan kepada mualim pengabdian yang dibimbing oleh mualim senior dan pengasuh langsung.”⁵⁴

Dapat peneliti simpulkan dari pernyataan tersebut, bahwasannya di Asrama Abha terdapat 2 metode dalam pelaksanaan program *On the Job Training*.

1) instruksi pekerjaan (*Job Instruction*)

Dalam hal ini di asrama Abha para mualim pengabdian diberikan tugas dan tanggung jawab oleh asrama untuk memberi kontribusi tenaga dan fikirannya yang telah didapatkan untuk bertanggung jawab menjadi pendidik madrasah diniyah dalam bidang kemampuannya.

2) Pengarahan (*Coaching*)

Sebelum mualim pengabdian terjun untuk diberi tugas dan tanggung jawab membantu madrasah diniyah langkah sebelumnya yakni diadakannya pengarahan oleh mualim senior dan pengasuh secara langsung Dengan belajar di madrasah diniyah, pengajian asrama, dan kegiatan asrama lainnya.

⁵³ Wawancara dengan Nurin Najma selaku mualim pelaksana program *On the Job Training*, (Rabu, 27 Februari 2024)

⁵⁴ Wawancara dengan ibu nyai Umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi, (Kamis, 25 April 2024)

c. Peningkatan kompetensi calon mualim

Sebelum tahap pelaksanaan tahap selanjutnya dalam proses perencanaan yang dilakukan asrama abha yaitu memberi pendalaman atau *coaching* bagi mualim untuk mematangkan dalam kesiapan mualim dalam mengajar madrasah diniyah. Diketahui bahwa Asrama Abha menerapkan program *On the Job Training* pada santri pengabdian. Santri pengabdian selain menjadi pengurus juga dilibatkan dalam setiap kegiatan seperti, pembelajaran madrasah diniyah dan kegiatan Asrama lainnya. Dimana program tersebut dilakukan untuk memberi pelatihan kepada santri pengabdian untuk mendapatkan pengalaman mengajar secara langsung dilapangan. Untuk mengoptimalkan sistem tersebut dalam tahap perencanaan asrama abha melakukan briefing mualim melalui program-program pondok pesantren. Hal ini sebagaimana yang telah dikemukakan oleh ibu nyai Umamah selaku pengasuh Asrama Abha, beliau mengemukakan:

“Perencanaan program *On the Job Training* disini sebelum mualim dilibatkan untuk mengajar mualim melakukan pengembangan kemampuan terlebih dahulu dengan diadakannya pelatihan. Jadi mualim yang mengabdikan disini sebelum mengajar itu diberi privat sendiri, dibriefing sendiri oleh mualim yang lebih senior dan dari pengasuh langsung dengan mengikuti kegiatan madrasah diniyah, pengajian, dan kegiatan pondok lainnya. Mualim yang dilibatkan dalam kegiatan belajar mengajar itu dimulai saat 3 tahun setelah mualim masuk kedalam pondok yang bertepatan pada saat mualim kelas 1 wustha dan pengabdian mualim pun tidak ada kurun waktu tertentu, tetapi minimal 1 tahun pengabdian selebihnya setelah itu terserah, jika mau mengabdikan sampai menikah juga tidak apa-apa.”⁵⁵

Hal tersebut didukung dengan pernyataan oleh Nurin Najma selaku mualim pelaksana program *On the Job Training* yang menuturkan:

⁵⁵ Wawancara dengan ibu nyai Umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi, (Rabu, 27 Februari 2024)

“Dalam perencanaan program *On the Job Training* (pengabdian) di Asrama Abha kami diberi briefing sebelum membantu untuk mengajar dalam kegiatan madrasah diniyah dengan diberi pendalaman materi secara khusus maupun mengikuti kegiatan-kegiatan pondok lainnya.”⁵⁶

Dari kedua pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa perencanaan program *On the Job Training* di Asrama Abha dibangun dengan persiapan yang matang dengan harapan dapat berjalan dengan lancar dan baik dengan diberikan pelatihan tersendiri bagi mualim dengan dibimbing oleh mualim yang lebih senior dan oleh pengasuh secara langsung melalui kegiatan madrasah diniyah, dan kegiatan asrama lainnya. Mualim pengabdian adalah santri kelas 1 wustha yang dalam menjalankan pengabdian minimalnya 1 tahun pengabdian untuk bertanggung jawab membantu asrama dan selebihnya dikembalikan pada mualim.

d. Anggaran

Anggaran merupakan komponen terpenting dalam tahap perencanaan bagi sebuah lembaga, karena hal ini salah satu pendorong terhadap kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi tersebut. Anggaran yang dilaksanakan oleh Asrama Abha berasal dari pembayaran SPP santri. Adapun terkait dengan anggaran-anggaran yang dikeluarkan untuk program OJT diantaranya adalah *bisyaroh* mualim. *Bisyaroh* adalah hal yang umum di Pesantren, *bisyaroh* bermakna memberikan rasa gembira karena, pemberian *bisyaroh* tidak sebesar gaji yang diterima oleh karyawan atau guru disekolah pada umumnya. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Nurin Najma selaku mualim pengabdian Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi.

⁵⁶ Wawancara dengan Nurin Najma selaku mualim pelaksana program *On the Job Training*, (Rabu, 27 Februari 2024)

“untuk anggaran di Asrama Abha itu pemasukannya dari uang SPP diniyah santri, anggaran tersebut dialokasikan untuk *bisyaroh* mualim. Pondok memberikan penyemangat terhadap sumber daya manusia yang ada agar lebih giat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan pemberian *bisyaroh* untuk mualim senior. Ya walaupun tidak banyak, tetapi setidaknya bisa membantu biayanya sehari-hari.”⁵⁷

Serupa yang dikemukakan oleh ibu nyai umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi.

“Jika untuk mualim pengabdian sedikit ada pemenuhan kebutuhannya seperti makan bebas dan gratis SPP bukan dengan uang. Hal seperti itu diberikan kepada para mualim agar lebih aktif dalam suatu pembelajaran tanggung jawab maupun pembelajaran perbaikan dirinya agar lebih baik lagi. Hal ini juga membuat pemahaman pada mereka agar mengerti pentingnya suatu tanggung jawab yang harus dijalankan. Karena dalam hal ini memberikan umpan balik kepada asrama. Adanya mualim yang dapat dibenahi dengan baik maka asrama juga sangat terbantu dengan tenaga kerjanya. Jika sumber daya manusia atau mualim yang ada merasa senang dan nyaman dengan tanggung jawabnya maka pelaksanaannya akan semakin maksimal. Hal ini juga yang akan memberikan hasil yang positif.”⁵⁸

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa adapun terkait anggaran di Asrama Abha berasal dari pembayaran SPP diniyah santri yang dialokasikan untuk pemberian *bisyaroh* mualim. *Bisyaroh* yakni wujud terimakasih Asrama kepada mualim yang telah memberikan jasanya dengan ikhlas membantu di Asrama dan sebagai bentuk motivasi agar lebih aktif dan inovatif dalam hal mengajar. Adanya tugas dan tanggung jawab juga memerlukan dukungan dan motivasi yang kuat baik itu secara finansial maupun secara langsung. Pemberian *bisyaroh* yang diberikan kepada mualim senior berupa uang, walaupun dalam

⁵⁷ Wawancara dengan Nurin Najma selaku mualim pelaksana program *On the Job Training*, (Rabu, 27 Februari 2024)

⁵⁸ Wawancara dengan ibu nyai Umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi, (Kamis, 25 April 2024)

jumlah yang tidak banyak akan tetapi barokah. Sedangkan mualim pengabdian diberikan semangat dan dukungan tanpa adanya bentuk finansial, mualim pengabdian diberikan kebutuhan dalam bentuk bebas dalam hal pembayaran makan dan SPP di Asrama untuk menambahkan semangat dalam membantu asrama, karena pengabdian ini diniatkan untuk ikhlas membantu dan mencari barokah kyai.

e. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang kelancaran atau kemudahan dalam proses pembelajaran. Sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar baik yang bergerak maupun tidak bergerak agar mencapai tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien.

“kalau untuk fasilitas atau sarana dan prasarana mualim tidak ada yang khusus atau perbedaan yang signifikan antara mualim pengabdian dengan santri lainnya, dalam proses pembelajaran madrasah diniyah tidak ada simbol atau tanda khusus yang membedakan santri dengan mualim. Mungkin yang membedakan yaitu mualim memiliki akses untuk memegang alat elektronik yaitu hp asrama untuk pengoordinasian dengan mudah dan kelonggaran keluar asrama saat ada keperluan.”⁵⁹

Hal serupa dengan pernyataan tersebut, nurin najma selaku mualim pengabdian asrama abha menyampaikan pernyataan sebagai berikut:

“mualim dan santri itu sama, yang membedakan hanya mualim itu pengajar dan santri yang diajar. Akan tetapi sebenarnya sama-sama santri. Di asrama juga kita kumpul bersama seperti santri lainnya, tapi untuk kamar mualim tidak bersama, mualim ditempatkan di kamar paling depan yaitu yang paling dekat dengan *ndalem* biar gampang jika pengasuh *nimbali*. Mungkin bedanya itu mualim boleh memegang hp dan keluar asrama jika dibutuhkan.”⁶⁰

⁵⁹ Wawancara dengan ibu nyai Umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi, (Kamis, 25 April 2024)

⁶⁰ Wawancara dengan Nurin Najma selaku mualim pelaksana program *On the Job Training*, (Kamis, 25 April 2024)

Pemaparan yang sudah dipaparkan di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa dalam hal fasilitas yang membedakan bagi santri dan mualim hanya kemudahan dalam akses penggunaan alat elektronik dan akses keluar asrama untuk berkoordinasi. Dalam hal lain tidak ada yang membedakan, dalam proses belajar mengajar madrasah diniyah juga tidak ada identitas atau simbol tersendiri untuk tanda pengenal sebagai mualim. Mualim dan santri hidup bersama di asrama abha melainkan berbeda kamar. Mualim ditempatkan di kamar yang terletak paling dekat dengan rumah kyai agar mudah dalam komunikasinya.

2. Pelaksanaan Program *On the Job Training* dalam Peningkatan Mutu Mualim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi

Pelaksanaan kegiatan merupakan tahap yang paling penting karena pelaksanaan merupakan bagian dari realisasi perencanaan yang telah disusun dalam tahap sebelumnya. Jadi pada tahap ini program kerja yang dilaksanakan harus sesuai dengan kesepakatan yang sudah ditentukan. Sesuai dengan tujuan Asrama Abha yaitu untuk menciptakan lembaga yang baik dan dipercaya masyarakat serta menjadikan mualim lebih berkembang, berkualitas dan profesional, maka untuk merealisasikan tujuan-tujuan tersebut Asrama Abha melaksanakan program *On the Job Training*. Program *On the Job Training* adalah suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional yang dilatih langsung ditempat kerja. Dalam pondok pesantren pelatihan tersebut dilaksanakan dengan terjun langsung membantu dalam setiap kegiatan yang ada di dalamnya, yakni dalam proses pelaksanaan ini salah satunya belajar mengajar di madrasah diniyah. Proses pelaksanaannya salah satu faktor penting untuk tercapainya

kesuksesan suatu lembaga yakni dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

a. Penerapan program *On the Job Training* di Asrama abha

Dalam penerapan program *On the Job Training* di Asrama abha ini mualim dilibatkan dalam banyak kegiatan, sebagaimana yang sudah dikemukakan oleh ibu nyai umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi:

“mualim pengabdian disini Alhamdulillah banyak membantu pondok, selain ngabdi untuk madrasah diniyah dalam mengajar adik-adik dikelas juga berperan menjadi pengurus, membantu belanja ndalem, juga menjaga kantin asrama. Karena untuk melatih mualim supaya dia bisa mengambil peran dirinya untuk mengembangkan kualitas mualim itu sendiri.”⁶¹

Serupa yang telah di katakan oleh saudari nurin najma selaku mualim Asrama Abha.

“saya disini ikut membantu asrama dalam menjaga kantin, menjadi pengurus, membantu ndalem jika ada tamu, belanja keperluan *ndalem* dan kantin asrama dan bantu mengajar madrasah diniyah.”⁶²

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa keberadaan mualim sangat membantu terhadap keberlangsungan kegiatan di asrama abha. Mualim selain ditugaskan untuk membantu madrasah diniyah juga terlibat dalam berbagai kegiatan lain di asrama abha seperti terlibat dalam kepengurusan asrama, membantu menjaga kantin asrama, belanja keperluan kantin asrama dan pengasuh (*ndalem*) serta membantu di rumah pengasuh (*ndalem*) jika ada tamu. Hal ini

⁶¹ Wawancara dengan ibu nyai Umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi, (Rabu, 27 Februari 2024)

⁶² Wawancara dengan Nurin Najma selaku mualim pelaksana program *On the Job Training*, (Rabu, 27 Februari 2024)

menjadi suatu pendidikan tersendiri bagi mualim tersebut untuk memproses diri, melatih dan menambah pengalaman agar dapat terjun kemasyarakat dengan baik. Pendidikan tersebut tidak lepas dari suatu pelatihan yang diberikan oleh para senior dan pengasuh.

“dalam pelaksanaan *On the Job Training* ini ada 3 mualim pengabdian, yang mana sebelum terjun langsung mengajar para mualim pengabdian diberikan bekal materi dan pengetahuan lebih oleh mualim senior dan pengasuh langsung. Setiap pelajaran akan dibimbing oleh 1 mualim senior atau pengasuh seperti, fiqih dengan ustadz ali, nahwu shorof dengan abah, hadits dengan ustadzah khuliyah dan lain-lain.”⁶³

Pernyataan di atas dapat peneliti simpulkan bahwa dalam pelaksanaan *On the Job Training* di asrama Abha pondok pesantren al-Azhar Banyuwangi mualim pengabdian berjumlah 3 orang dan diberi pendalaman materi yang dibimbing oleh mualim senior dan pengasuh secara langsung. Dalam pelaksanaannya setiap mata pelajaran akan dibimbing oleh satu mualim yang berbeda-beda. Hal tersebut dilakukan agar sumber daya manusia yang ada bisa berjalan dengan tujuan yang dibutuhkan pada tugas tersebut.

b. Metode

Metode merupakan tahapan dalam pelaksanaan agar tercapai segala sesuatu yang ingin dikehendaki, dalam hal ini di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar memiliki cara untuk menunjang keberhasilan asrama sesuai yang diharapkan.

“mualim akan ditempatkan sesuai dengan kemampuannya, setiap mualim menempati tempat dalam rangka memproses adik-adik kelasnya yang ada di tingkat madrasah diniyah ula. Para mualim pengabdian harus mau ditempatkan oleh pengasuh, siapapun harus

⁶³ Wawancara dengan Nurin Najma selaku mualim pelaksana program *On the Job Training*, (Rabu, 27 Februari 2024)

siap ditugaskan untuk menghadapi diluar kelak dengan mudah, karena sudah dipelajari dan dialaminya saat dipondok.”⁶⁴

Berdasarkan pemaparan di atas menunjukkan bahwa setiap mualim yang ada dipondok akan menempati tugas dalam rangka memproses diri untuk menambah pengalaman saat hidup dimasyarakat. Tanggung jawab yang diberikan asrama bagi mualim harus siap dijalankan. Sesuai kultur yang ada dalam pondok pesantren santri dengan ikhlas mau membantu keberlangsungan kegiatan di dalam pondok pesantren karena, dalam pondok pesantren sangat meyakini dengan adanya barokah kyai. Santri berbondong-bondong menyalurkan tenaga dan fikirannya demi mendapatkan barokah kyai dengan harapan ilmunya dapat bermanfaat dan dapat diakui menjadi santri oleh sang kyai. Selain itu juga menjadi suatu kebanggaan tersendiri bagi santri jika dapat dikenal oleh para kyainya.

Dapat diketahui di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi memiliki cara tersendiri dalam membangun sumber daya manusianya, yakni:

1) instruksi pekerjaan (*Job Instruction*)

Dalam hal ini di asrama Abha para mualim pengabdian diberikan tugas dan tanggung jawab oleh asrama untuk memberi kontribusi tenaga dan fikirannya yang telah didapatkan untuk bertanggung jawab menjadi pendidik madrasah diniyah dalam bidang kemampuannya. Dalam kultur pondok pesantren santri yang lebih faham dalam bidang keilmuan diberikan arahan atau intruksi oleh sang kyai untuk terjun dalam membantu keberlangsungan dan perkembangan lembaga. Santri dengan ikhlas meluangkan tenaga dan fikirannya untuk

⁶⁴ Wawancara dengan ibu nyai Umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi, (Rabu, 27 Februari 2024)

mengabdikan kepada kyai dan pondoknya dengan harapan mendapat barokah dan diakui kesantriannya oleh sang kyai. Karena dalam pondok pesantren sangat mempercayai dengan adanya barokah kyai, dengan mematuhi perintah kyai dan menjauhi apa yang tidak disukai kyai dengan syarat tidak menyalahi ajaran agama. Sesuai dengan yang dikatakan oleh ibu nyai umamah selaku pengasuh Asrama Abha “*Manut kyai insyaAllah mesti dadi*”⁶⁵, patuh pada kyai pasti suatu saat menjadi sukses itu lah yang ditanamkan dan menjadi selogan oleh para santri karena, sangat peraya dan bergantungnya kepada kyai.

3) Pengarahan (*Coaching*)

Sebelum mualim pengabdian terjun untuk diberi tugas dan tanggung jawab membantu madrasah diniyah langkah sebelumnya yakni diadakannya pengarahan oleh mualim senior dan pengasuh secara langsung Dengan belajar di madrasah diniyah, pengajian asrama, dan kegiatan asrama lainnya. Santri diberi pendalaman materi sebelum terjun mengajar untuk bekal tambahan ilmu, dalam pondok pesantren diajarkan untuk “*amaliyah ilmiah, ilmiah amaliyah*” yakni amal tanpa berilmu itu tersesat dan ilmu tanpa diamalkan itu tidak manfaat. Jadi santri yang sudah kelas menengah (*wustha*) di bimbing dan diarahkan agar belajar untuk mengajar adik tingkatnya dalam hal mengamalkan ilmu yang telah didapatkan. Sesuai dengan yang dikatakan oleh nurin najma selaku mualim di asrama abha:

“saya disini ditugaskan untuk membantu di madrasah diniyah untuk belajar bersama adik-adik di kelas 1 dan 2 ula, dengan mata pelajaran di kelas 1 risalatul mahaid dan di kelas 2 mata pelajaran tauhid. Ya Alhamdulillah sedikit banyak dapat menyalurkan ilmu

⁶⁵ Wawancara dengan ibu nyai Umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi, (Rabu, 27 Februari 2024)

saya, dan juga selalu dibimbing abah dan umi, semakin bertambah ilmu dan pengalaman saya dan lebih dekat dengan pengasuh bagi saya itu pengalaman yang sangat berharga dan saya sangat bahagia”⁶⁶



Gambar 4.2 Pembelajaran Madrasah Diniyah di Asrama Abha⁶⁷

Dapat disimpulkan bahwa santri taat pada kyai sebagai manifestasinya dari ibadah dan bersedia melaksanakan sepenuhnya apa yang diperintahkan kyai dengan ikhlas, santri mencari kerelaan hati guru, harus menjauhi hal-hal yang dapat membuat kyai murka, dan mematuhi perintahnya dengan syarat tidak bertentangan dengan agama. Hal ini sesuai dengan apa yang sudah dipelajari oleh santri berdasarkan kitab ta’limul muta’alim yang menjadi salah satu kitab acuan utama pondok pesantren. Sama halnya di Asrama Abha materi pembelajaran yang ada di asrama abha masih identik dengan pembelajaran pesantren salaf, masih dilaksanakan dengan model klasikal. Pembelajaran yang ada di asrama abha memiliki kultur kesamaan dengan kultur pondok pesantren salaf pada umumnya. Dimana menggunakan beragam referensi kitab kuning.⁶⁸ Berikut adalah jadwal diniyah asrama abha:

⁶⁶ Wawancara dengan Nurin Najma selaku mualim pelaksana program *On the Job Training*, (Rabu, 27 Februari 2024)

⁶⁷ Hasil dokumentasi Pembelajaran Madrasah Diniyah di Asrama Abha

⁶⁸ Hasil observasi peneliti di Asrama Abha pada Rabu, 27 Februari 2024

Tabel 4.3 Jadwal Pelajaran Madrasah Diniyah Ula

Hari/ Tanggal	I Ula	II Ula A	II Ula B	III Ula	IV Ula
Senin	Tajwid (ust. Imam)	Nahwu (ust. Imron)	Muhimmatun Nisa (bu Umamah)	Tauhid (ust. Imam)	Qw. Fiqh (ust. Muhlas)
Selasa	Risalatul Mahaid (ustz. Nurin)	Tajwid (Ust. Imam)	Tauhid (ustz. Nurin)	Risalah (ustz. Khuliyah)	Shorof (ust. Robit)
Rabu	Akhlaq (ust. Imron)	Muhimmatun Nisa (bu Umamah)	Fiqh (ust. Khoiri)	Sulam taufiq (ust. Zein)	Nahwu (ust. Syukron)
Jum'at	Tauhid (ustz. Bela)	Tauhid (ust. Arif)	Shorof (abah Zubaidi)	Nahwu (abah Zubaidi)	Hujjah (ust. Ali)
Sabtu	Fiqh (ustz. bela)	Shorof (abah Zubaidi)	Nahwu (abah Zubaidi)	Hadits (ustz. Khuliyah)	Tauhid (ust. Arif)
Minggu	Tarekh nabi & fasholatan (bu umamah)	Fiqh (ust. Syamsul)	Tajwid (ust. Imam)	Shorof (abah Zubaidi)	Taqrib (ust. Imron)

Dapat diketahui pada tabel di atas adalah jadwal pelajaran madrasah diniyah ula atau dapat dikatakan dengan tingkatan pertama. Berikut jadwal madrasah diniyah wustha, dalam tingkatan diniyah terdapat tingkat ula, wustha dan ulya. Ula dapat diartikan awal, wustha dalam Bahasa arab dapat diartikan tengah, dan ulya yakni tingkat atas. Jadi dalam madrasah diniyah wustha yakni tingkatan menengah. Berikut merupakan jadwal madrasah diniyah wustha:

Tabel 4.4 Jadwal Pelajaran Madrasah Diniyah Wustha

Hari / Tanggal	I Wustho
Senin	Qowa'idul Fiqh
Rabu	Syarah al-Waraqat
Kamis	Hadist
Sabtu	Nahwu
Minggu	Kifayatul Atqiya

Dapat diketahui kegiatan madrasah diniyah di asrama abha dapat berjalan dengan lancar sebagaimana hasil observasi peneliti di asrama abha. Dalam proses belajar mengajar madrasah diniyah dilaksanakan sebagaimana pondok salaf pada umumnya yakni menggunakan referensi kitab kuning sebagai objek pelajaran dan mualim atau asatidz selaku faktor utama dalam keberlangsungan pembelajaran.⁶⁹

“madrasah diniyah dilaksanakan setiap *ba'da* maghrib selama kurang lebih 2 jam pelajaran dan sistematika pembelajaran di kelas saat madrasah diniyah yaitu diawali dengan berdoa bersama terlebih dahulu, dianjut dengan lalaran kitab yang dihafalkan sesuai dengan tingkatan kelasnya, lalu setoran hafalan nadhom secara individu, kemudian dilanjut menuliskan materi pelajaran, lalu penjelasan, dan yang terakhir sebelum pembelajaran selesai itu membaca tulisannya (*nyerat*).”⁷⁰

Dari pernyataan mualim di atas dapat diketahui bahwa proses pembelajaran madrasah diniyah dilaksanakan mulai setelah maghrib hingga setelah isya' dengan durasi pembelajaran selama 2 jam pembelajaran dan sistematika pembelajaran dikelas sangat detail mulai pembacaan doa sebelum belajar, lalaran kitab yang dihafalkan sesuai dengan tingkatan kelas, setoran hafalan nadhom, menulis materi, dan penjelasan materi, dan yang terakhir membaca tulisan masing-masing yang

⁶⁹ Hasil observasi peneliti di Asrama Abha pada Rabu, 27 Februari 2024

⁷⁰ Wawancara dengan Nurin Najma selaku mualim pelaksana program *On the Job Training*, (Rabu, 27 Februari 2024)

dalam tulisannya menggunakan huruf arab *pegon* dengan tujuan melancarkan bacaan santri dalam memahami tulisannya.

c. Peningkatan kompetensi calon mualim

Dalam rangka menciptakan sumber daya yang bermutu Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar memberikan pelatihan bagi mualim pengabdian untuk terjun mengajar dalam kegiatan madrasah diniyah asrama guna memberikan tambah pengalaman dan wawasan. Untuk itu sebelum terjun mengajar di madrasah diniyah terdapat pengarahan atau bimbingan bagi mualim pengabdian dalam penambahan materi dan pengetahuan. Hal ini berhasil di terapkan di Asrama abha dan berjalan dengan lancar, seperti yang dikatakan oleh salah satu santri Asrama Abha yang menjadi murid mualim pengabdian.

“yang *kulo* rasakan saat diajar mualim (santri pengabdian) *nggh sekeco* dan mudah difahami penjelasannya dan lebih leluasa dan tidak sungkan untuk bertanya terkait pelajaran yang belum difahami.”⁷¹

Dikemukakan oleh saudari Nurin Najma selaku mualim pengabdian di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi.

“saya merasakan selain tambahnya pengalaman juga saya mendapat ilmu baru, lebih inovatif dan kreatif lagi dalam mengajar dan pastinya ilmu saya lebih bermanfaat.”⁷²

Dari pernyataan yang dikatakan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam proses pembelajaran bersama mualim berjalan dengan lancar, mudah difahami dalam penyampaian materi dan dapat lebih aktif bertanya jika ada materi yang

⁷¹ Wawancara dengan santri Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi, (Rabu, 27 Februari 2024)

⁷² Wawancara dengan Nurin Najma selaku mualim pelaksana program *On the Job Training*, (Rabu, 27 Februari 2024)

belum dapat difahami. Hal itu dapat diketahui bahwa tidak diragukan lagi kemampuan dan profesionalitas mualim pengabdian tersebut.

d. Anggaran

Anggaran yang didapat oleh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi yakni dari SPP santri yang dialokasikan salah satunya untuk *bisyaroh* mualim. Setiap jasa apapun harus diberikan sejumlah uang sebagai balas budi atau rasa terimakasih kepada orang tersebut yang telah memberikan tenaga, pikiran, dan waktunya untuk membantu. Akan tetapi dalam kultur pondok pesantren pemberian upah tersebut disebut dengan *bisyaroh* yakni penyemangat atau kabar gembira, karena upah yang didapatkan tidak seperti gaji karyawan atau guru pada umumnya, karena dalam pondok pesantren memiliki keyakinan yang kuat bahwa mengajar di dalam pondok pesantren bukan untuk mencari uang akan tetapi diniatkan untuk mencari barokah. Maka dari itu pondok pesantren juga bertanggung jawab memberi *bisyaroh* walaupun dengan nominal yang tidak banyak tapi bentuk terimakasih pondok terhadap jasa sumber daya manusia yang mau membantu. Di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar juga memberikan *bisyaroh* kepada mualim yang ikut membantu dalam setiap kegiatan yang ada.

“mualim pengabdian dan mualim senior diberi *bisyaroh* karena telah membantu keberlangsungan kegiatan asrama, ya walaupun jumlahnya tidak sesuai dengan guru atau karyawan pada umumnya. Tapi jika untuk mualim pengabdian *bisyaroh* yang diberikan berupa pemenuhan kebutuhan di dalam Asrama yakni bebas pembayaran SPP.”

Hal serupa dikatakan oleh Nurin Najma selaku mualim pengabdian di Asrama Abha.

”kalo saya disini saya niatkan pengabdian, saya ikhlas membantu di asrama untuk mengajar. Dan juga karena saya masih mondok disini, jadi saya itu mualim pengabdian. Disini kalo mualim yang masih mondok/ mualim pengabdian tidak ada *bisyaroh* khusus, karena kami santri yang memang bertugas dan wajib untuk mengabdikan di asrama untuk tanda terimakasih kami yang sudah mendapatkan ilmu disini. Tapi kalo mualim senior ada *bisyaroh*, tapi nominalnya tidak seberapa karena juga diniatkan untuk mengalaf barokah juga. Yang penting cukup untuk kebutuhan sehari-hari karena mualim senior sudah ada yang berkeluarga.”⁷³

Dapat disimpulkan dari pemaparan di atas bahwasannya di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar ini dalam anggaran untuk *bisyaroh* mualim senior dari uang pembayaran SPP santri. *Bisyaroh* yakni dapat diartikan sebagai kabar gembira yang diberikan Asrama untuk mualim yang telah memberikan jasa tenaga, fikiran, dan waktunya untuk membantu keberlangsungan kegiatan di Asrama Abha. Terdapat *bisyaroh* bagi mualim senior, dengan nominal yang tidak seberapa yang penting cukup untuk kehidupan sehari-hari, hal ini bentuk terimakasih asrama bagi mualim yang mau memberikan jasa tenaga, fikiran dan waktunya untuk membantu kelancaran kegiatan di Asrama Abha. Jika untuk mualim pengabdian memang diniatkan untuk mengalaf barokah dan ikhlas mengabdikan dalam Asrama, karena mualim pengabdian yakni santri Asrama Abha sendiri jadi untuk rasa terimakasih asrama pada mualim pengabdian yaitu memberikan makan dan SPP gratis bagi mualim pengabdian yang mau membantu berjalannya kegiatan di asrama. Bukan dengan bentuk finansial, melainkan pemenuhan kebutuhan di dalam asrama.

⁷³ Wawancara dengan Nurin Najma selaku mualim pelaksana program *On the Job Training*, (Rabu, 27 Februari 2024)

3. Evaluasi Program *On the Job Training* dalam Peningkatan Mutu Muallim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi

Evaluasi merupakan aspek penting dari implementasi suatu program. Evaluasi merupakan proses penilaian aksi berkelanjutan terhadap pelaksanaan program yang telah dikembangkan oleh organisasi. Hal ini merupakan pemantauan dari program yang sedang berlangsung dan sistematis. Jadi evaluasi menyediakan informasi yang dapat dipergunakan untuk pelaksanaan strategi, prosedur dan aktivitas program, sekaligus sebagai sarana untuk mengidentifikasi keberhasilan dan kegagalan. Di asrama abha evaluasi rutin dilaksanakan satu bulan sekali pada malam jum'at karena bertepatan dengan libur madrasah diniyah, evaluasi dengan pengasuh dilaksanakan pada malam jum'at minggu pertama, pada minggu ketiga terdapat evaluasi internal muallim. Selain evaluasi rutin di Asrama Abha juga terdapat evaluasi insidental jika ada permasalahan yang perlu dibahas secara cepat.

“jelas ada evaluasi karena setiap orang kan tidak selalu lurus, jadi kadang ada kesalahan yang perlu dibenahi dari pengasuh. Kadang yang mengevaluasi abah, kadang juga saya, jadi pelaksanaan pengevaluasian dilakukan oleh kami dari pengasuh langsung. Jadi pengevaluasiannya itu muallim langsung dipanggil ke *ndalem* lalu ditanya apa kendala dan kesulitan yang dialami dan jika ada yang perlu dibenahi dari muallim juga kita sampaikan. Mungkin nanti solusinya bagaimana kita musyawarahkan bersama. Biasanya pelaksanaannya itu malam jumat, karena diniyahnya libur.”⁷⁴

Serupa dengan yang disampaikan oleh saudari nurin najma selaku muallim di asrama abha:

“ada evaluasi dari pengasuh, biasanya dalam mendidik adik-adik harus lebih disiplin, dan bagaimana cara saya membagi waktu. Mungkin jika ada masalah ataupun kendala didiskusikan bersama pengasuh, kalo waktu

⁷⁴ Wawancara dengan ibu nyai Umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi, (Rabu, 27 Februari 2024)

evaluasinya itu tidak pasti, kalo ada yang perlu didiskusikan cepat ya kita *ditimbali* ke *ndalem* langsung, kalo tidak ya biasanya malam jum'at.”⁷⁵

Dapat disimpulkan bahwa di asrama abha terdapat evaluasi yang dilaksanakan oleh pengasuh dan mualim jika terdapat kendala ataupun permasalahan dalam setiap kegiatan. Hal ini untuk mencari solusi dengan bermusyawarah bersama jika terdapat hal yang perlu dibenahi untuk mencapai keberhasilan yang sudah ditentukan oleh asrama abha.

“evaluasi ini dilaksanakan setiap sebulan sekali, biasanya dilaksanakannya pada malam jum'at karena madrasah diniyahnya libur minggu pertama dengan pengasuh dan minggu ketiga internal mualim. Tapi kadang kalo ada hal yang tiba-tiba atau dadakan yang harus didiskusikan secepatnya ya pengasuh memanggil mualim ke *ndalem*, jadi bisa dikatakan kondisional, hal yang perlu dibahas saat evaluasi itu tentang kinerja mualimnya, hambatan dan peluang, dan bagaimana kegiatan di asrama.”⁷⁶

Dapat disimpulkan pemaparan di atas bahwa pelaksanaan evaluasi di Asrama Abha dilaksanakan setiap bulan pada malam jum'at minggu pertama dan minggu ke tiga yang bertepatan pada libur kegiatan madrasah diniyah. Akan tetapi, pengasuh dapat kapan saja memanggil mualim jika ada permasalahan yang perlu didiskusikan jika terdapat hal yang mendadak. Evaluasi Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi ini membahas terkait bagaimana kinerja sumber daya manusia di dalamnya, hambatan dan peluang yang terjadi, dan kelancaran kegiatan asrama. Keberhasilan suatu program dapat mempengaruhi citra dari lembaga, suatu program dapat dikatakan berhasil jika terdapat lebih banyak dampak positif ditimbang dampak

⁷⁵ Wawancara dengan Nurin Najma selaku mualim pelaksana program *On the Job Training*, (Rabu, 27 Februari 2024)

⁷⁶ Wawancara dengan ibu nyai Umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi, (Kamis, 25 April 2024)

negatif. Keberhasilan program yang ada di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar ini memberikan dampak positif bagi santri, mualim dan juga bagi asrama itu sendiri.

“jelas ada banyak manfaat yang didapat pastinya bagi diri sendiri terutama pengetahuannya semakin bertambah, pengalaman, bersosialisasi ke masyarakat lebih gampang karena sudah mengurus anak banyak dan dapat memahami anak satu persatu. Mualim juga lebih profesional dalam mengajar, menambah inovasi dan kreatifitasnya untuk bekal mualim sendiri saat sudah bermasyarakat. Sedangkan manfaat untuk asrama adalah adanya sumber daya manusia yang bagus dan memberikan dampak positif terhadap asrama, karena berjalan baiknya suatu organisasi itu salah satunya dapat dilihat dari sumber daya manusianya yang ada karena sebagai pengoprasionalan utama dalam organisasi.”⁷⁷

Hal serupa juga dikatakan oleh saudari nurin najma selaku salah satu mualim di

Asrama Abha.

“manfaat yang saya rasakan itu lebih giat dan semangat lagi untuk belajar dan lebih banyak kegiatan untuk belajar disiplin waktu saya, dan disegi keilmuan saya Alhamdulillah ilmu yang saya dapatkan di kelas sebelumnya lebih bisa saya fahami lagi ketika saya ngabdi membantu mengajar madrasah diniyah”⁷⁸

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan *On the Job Training* berdampak positif bagi mualim yakni pengetahuannya semakin bertambah, lebih inovatif dan kreatif dalam hal mengajar, pemahaman ilmu dan pengalamannya semakin banyak. Selain manfaat bagi mualim pelaksanaan *On the Job Training* ini juga berdampak baik bagi asrama abha yakni asrama lebih terbantu. Suatu sistem terlihat bagus, karena hal itu dapat dilihat dari bagaimana sumber daya manusia yang ada dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuannya. Hal ini dibuktikan dengan asrama abha semakin dipercaya oleh masyarakat luar.

⁷⁷ Wawancara dengan ibu nyai Umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi, (Rabu, 27 Februari 2024)

⁷⁸ Wawancara dengan Nurin Najma selaku mualim pelaksana program *On the Job Training*, (Rabu, 27 Februari 2024)

“selain santri dari dalam disini ada yang ikut mengaji madrasah diniyah dari luar (santri kalong) tapi mayoritas dari dalam (santri Asrama Abha). Santri kalong disini ada yang kelas 1 sampai 4 ula, jika sekolah umumnya ada yang MTs, Aliyah, dan ada juga yang sudah kuliah. Alhamdulillah sekarang mulai dipercaya banyak masyarakat, mulai banyak anak yang dititipkan untuk belajar disini, padahal di Asrama Abha tidak mempromosikan menggunakan media apapun, baik itu brosur, pamflet, banner dan lain sebagainya.”⁷⁹

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa walaupun asrama abha tergolong asrama baru akan tetapi sudah dapat menarik minat masyarakat untuk menitipkan anaknya mengemban ilmu (*nyantri kalong*) di asrama abha mulai dari dibangku MTs hingga mahasiswa perkuliahan. Nyatanya asrama ini tidak menggunakan media apapun dalam mempromosikan asrama akan tetapi banyak masyarakat luar yang mempercayai. Hal itu dapat dilihat dari sumber daya muallim asrama abha yang sudah terpercaya.

Setiap adanya peluang tidak menutup kemungkinan adanya potensi bebas hambatan, begitupun juga dengan Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar. Walaupun banyak dampak positif yang sudah dirasakan akan tetapi juga terdapat hambatan yang masih dirasakan. Hal ini seperti apa yang dikemukakan oleh bu nyai umamah selaku pengasuh asrama abha:

“saat ini asrama abha masih dalam tahap pembangunan karena asrama ini masih baru jadi masih ada bangunan yang direnovasi, ada juga yang sudah jadi tapi sederhana.”⁸⁰

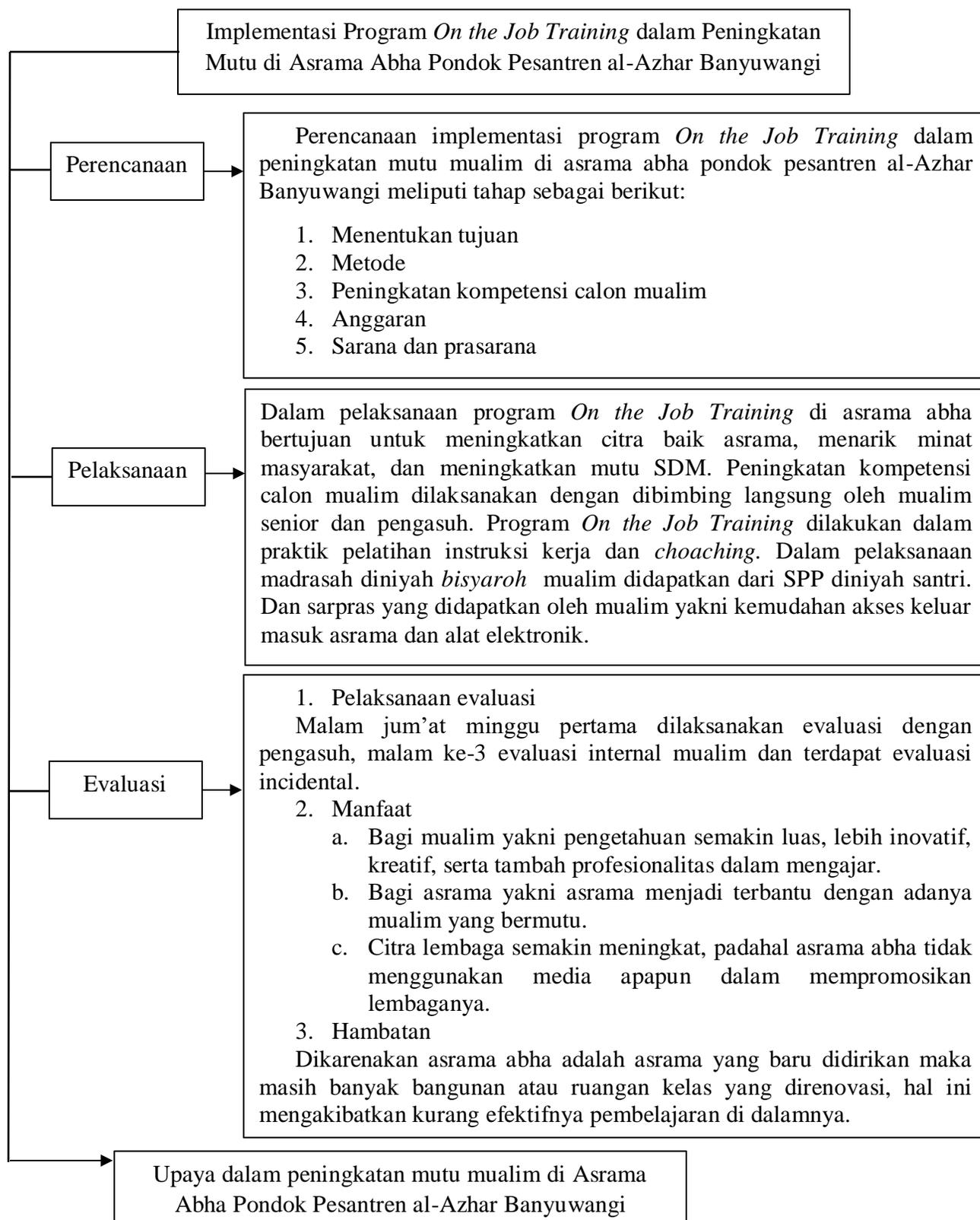
Penjelasan di atas dapat diketahui bahwa asrama abha masih kurang dalam segi tempat, dikarenakan asrama abha yang tergolong asrama baru jadi masih dalam tahap

⁷⁹ Wawancara dengan ibu nyai Umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi, (Rabu, 27 Februari 2024)

⁸⁰ Wawancara dengan ibu nyai Umamah selaku pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi, (Rabu, 27 Februari 2024)

pembangunan. Akan tetapi hal demikian tidak mengurangi rasa semangat mualim untuk terus membantu asrama abha dan pengasuh selalu memberi motivasi kepada mualim untuk menumbuhkan semangat, memberikan dukungan dan arahan guna mendapat banyak manfaat bagi santri, mualim dan asrama itu sendiri.

C. Temuan Penelitian



BAB V

PEMBAHASAN

A. Perencanaan Program *On the Job Training* dalam Peningkatan Mutu Muallim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi

Program *On the Job Training* merupakan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan yang sedang mereka jalani atau yang terkait dengan pekerjaan tersebut.⁸¹ Jika menurut Oemar Hamalik *On the Job Training* merupakan program pelatihan yang diselenggarakan di lapangan, bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan.⁸² Secara umum pelatihan atau jika dalam pondok pesantren dikenal dengan pengabdian ini bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan berdisiplin yang baik. Dengan demikian kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia agar memiliki kesiapan mengajar.⁸³ Pembinaan pengabdian merupakan unsur penting bagi sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan sebagai faktor pendorong tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam Pondok Pesantren pelatihan ini dilaksanakan untuk pengabdian santri, yang mana dalam Pondok Pesantren santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya di bawah kedaulatan dari seorang kyai dengan ciri khas yang bersifat karismatik serta independen dalam segala hal.⁸⁴ Program OJT tersebut juga dilaksanakan oleh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi untuk muallim

⁸¹ Bernardin And Russell, 1998, Human Resource Management, Second Edition, Singapore, McGraw-Hill Book Co

⁸² Hamalik, Oemar. 2014. Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.

⁸³ Hamalik, Oemar, 2007. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

⁸⁴ Fauzan Adhim, Arah Baru Manajemen Pondok Pesantren (Malang: Literasi Nusantara, 2020).

dalam kesiapan mengajar yang diharapkan berdampak positif bagi mualim maupun asrama. Dengan adanya pelaksanaan Program *On the Job Training* menjadikan mualim lebih profesional dan menambah pengalaman dan wawasan luas yang dapat membentuk citra positif lembaga di khalayak publik karena adanya sumber daya manusia yang bermutu.

Adanya pengabdian dalam suatu lembaga pendidikan juga mempunyai pengaruh penting dalam keberlangsungan lembaga tersebut. Begitu juga di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu mualim di dalamnya. Oleh karena itu dalam mewujudkan peningkatan mutu mualim lembaga harus memiliki rencana yang maksimal agar dapat menarik perhatian masyarakat sehingga lembaga diminati karena memiliki perencanaan yang matang.

Perencanaan adalah proses pengambilan keputusan saat ini terkait hal yang akan dilakukan di masa mendatang.⁸⁵ Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan maka Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi merencanakan Program *On the Job Training* dengan perencanaan yang matang. Perencanaan tersebut dilaksanakan dengan baik untuk menunjang tercapainya setiap kegiatan yang ada dalam lembaga. Perencanaan Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi terbukti dengan adanya tahap perencanaan yang dilakukan sebagai berikut:

1. Menentukan tujuan

Untuk melaksanakan program OJT agar berjalan dengan baik Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar memulai dengan menentukan tujuan. Tujuan program OJT yakni untuk peningkatan mutu dan memberikan tambahan pengetahuan kepada calon

⁸⁵ Siagian, S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

mualim agar dapat lebih mudah menjalankan tugas-tugasnya.⁸⁶ Menentukan tujuan ini melibatkan atasan dan bawahan secara bersama-sama dalam menentukan atau menetapkan sasaran atau tujuan kerja yang akan dilaksanakan pekerja sebagai pengemban tugas dalam periode tertentu.⁸⁷ Hal ini memberikan keuntungan bagi pondok dan sumber daya manusianya. Adapun tujuan secara rinci Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi dalam pelaksanaan Program *On the Job Training* untuk peningkatan mutu mualim yaitu sebagai berikut:

- a. Mengembangkan kualitas mualim
- b. Mengembangkan kompetensi pedagogik mualim
- c. Mengembangkan kompetensi profesionalitas
- d. Mengembangkan kompetensi *leadership* mualim
- e. Mengembangkan kompetensi kepribadian mualim
- f. Mengembangkan kompetensi sosial mualim

Selain bertujuan untuk peningkatan mutu mualim, program OJT di Asrama Abha bertujuan dalam rangka untuk:

- a. Meningkatkan citra baik asrama
- b. Menarik minat masyarakat, tentunya kepada calon santri
- c. Meningkatkan mutu sumber daya manusia
- d. Menciptakan iklim pembelajaran yang lebih kondusif

Tujuan pelaksanaan *On the Job Training* adalah untuk mengembangkan kualitas dan peningkatan mutu mualim antara lain yakni meningkatkan profesionalitas,

⁸⁶ Drs. M. Manullang., Manajemen Personalia, Edisi 2 Ghalia Indonesia, Jakarta, 1976 dan 1984

⁸⁷ Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 1985, Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

pengetahuan dan pengalaman bagi mualim pengabdian, selain itu juga dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada lembaga dan dapat dikenal lebih luas. Karena adanya sumber daya manusia yang berkompeten akan menghasilkan generasi yang unggul, hal itu secara tidak langsung akan berpengaruh positif bagi Asrama. Tujuan ini yang nantinya akan menjadi pedoman dalam pelaksanaan program-program yang sudah disusun. Hal ini memerlukan dukungan, motivasi dan menumbuhkan semangat untuk menyalurkan kemampuan yang dimiliki.

2. Metode

Setelah menentukan tujuan langkah selanjutnya yang dilaksanakan Asrama Abha dalam tahap perencanaan yaitu menentukan metode. Dengan kata lain, metode dapat diartikan sebagai jalan atau cara yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu.⁸⁸ Metode untuk para mualim Asrama Abha yaitu dengan memberikan instruksi pekerjaan dan pengarahan (*Coaching*).

a. Instruksi pekerjaan (*Job Instruction*)

Instruksi kerja merupakan petunjuk atau tata cara yang dirancang untuk suatu aktivitas pada lingkup tertentu seperti pada individu tertentu yang membutuhkan konsistensi pada saat pengerjaannya.⁸⁹ Dimana karyawan diberikan arahan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan.⁹⁰ Dalam hal ini di asrama Abha para mualim pengabdian diberikan tugas dan tanggung jawab oleh asrama untuk memberi kontribusi tenaga dan pikirannya yang telah didapatkan untuk

⁸⁸ Muzayyin Arifin, Filsafat Pendidikan Islam, Jakarta: Buna Aksara, 1987, h. 97

⁸⁹ Aisyah, S. N. (2016). Hubungan keptuhan instruksi kerja dengan perilaku aman pada karyawan bagian mekanik PT. Indo Acidatama Tbk, 17.

⁹⁰ Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

bertanggung jawab menjadi pendidik madrasah diniyah dalam bidang kemampuannya.

b. Pengarahan (*Coaching*)

Dalam metode ini, atasan atau staff yang berpengalaman memberikan petunjuk kepada pekerja untuk melaksanakan suatu tugas. Menurut Allenbaugh *choaching* dianggap metode dan perilaku yang dapat mendorong kesadaran seorang individu dan tim untuk mencapai hasil yang memuaskan.⁹¹ Dalam Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar sebelum mualim pengabdian terjun untuk diberi tugas dan tanggung jawab membantu madrasah diniyah langkah sebelumnya yakni diadakannya pengarahan yang ditujukan untuk mualim pengabdian oleh mualim senior dan pengasuh secara langsung dengan belajar di madrasah diniyah, pengajian asrama, dan kegiatan asrama lainnya. Dalam pelaksanaan pengarahan mualim pengabdian dibimbing oleh mualim senior yang berbeda setiap mata pelajarannya, dalam setiap mata pelajaran terdapat satu mualim senior dalam membimbing mualim pengabdian. Pengarahan membuat semua anggota kelompok agar mau bekerjasama secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha pengorganisasian.⁹² Dapat diketahui di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi bekerjasama dengan ikhlas dan bersemangat dalam mengabdikan agar rencana yang sudah dirancang dapat berjalan dengan lancar dan tujuannya dapat tercapai.

Dalam hal ini mualim diberikan intruksi oleh pengasuh untuk membantu dalam pelaksanaan madrasah diniyah sesuai kemampuan mualim itu sendiri, kemudian

⁹¹ Allenbaugh, G. (1983). *Choaching A Management Tool For A More Effective Work Performance*.

⁹² G. R Terry dikutip oleh Hasibun, Manajemen Dasar, pengertian dan masalah, (2018) 183

mualim diberikan pengarahan dan pendalaman materi melalui kegiatan madrasah diniyah, dan kegiatan pondok lainnya sebelum turun dan terjun langsung untuk mengajar.

3. Peningkatan kompetensi calon mualim

Tahap selanjutnya dalam perencanaan yang dilakukan oleh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi adalah peningkatan kompetensi calon mualim yakni memberi pendalaman bagi mualim yang akan melaksanakan pengabdian dalam rangka membantu mengajar madrasah diniyah. Menurut Liong menyatakan bahwa pengarahan adalah suatu proses membahas yang ada didepan, sesuatu yang belum terjadi. pengarahan harus diberikan setiap saat kepada para karyawan dan bawahan untuk mensosialisasikan aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat.⁹³ *Coaching* menurut Carol Wilson yaitu suatu profesi yang membantu individu atau organisasi untuk meraih kinerja optimal, mengatasi hambatan dan rintangan terhadap pertumbuhan, dan untuk meraih tujuan-tujuan spesifik dan tantangan-tantangan sebagai sarana pemenuhan, pengembangan pribadi dan professional, keseimbangan hidup dan karya, serta pencegahan.⁹⁴ Hal ini sangat penting supaya bawahan lebih mengerti terhadap “Jobdesk” masing-masing serta memastikan semua hal yang dikerjakan sesuai dengan harapan. Komunikasi briefing menjadikan leader dan tim selalu berhubungan dan memastikan bahwa tujuan dan target masih dalam satu visi, satu misi, dan satu bahasa kerja.

Di Asrama Abha terdapat pendalaman materi bagi mualim yang akan melaksanakan pengabdian dalam membantu pembelajaran madrasah diniyah, hal ini

⁹³ Liong, Freddy, 2013, *Morning Briefing At Work*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

⁹⁴ Wilson, Carol. (2011). *Performance Coaching*. Jakarta Pusat: PPM

bertujuan untuk mematangkan mualim dalam hal keilmuan dan keprofesionalannya. Diketahui bahwa pelaksanaan pembinaan ini dilaksanakan oleh mualim yang dibimbing mualim senior dan pengasuh. Dalam pelaksanaan pembinaan mualim di beri pendalaman khusus pemberian materi, mengikuti madrasah diniyah, pengajian, sorogan kitab kuning dan kegiatan asrama lainnya. Mualim pengabdian yang diberi tanggung jawab yakni santri kelas 1 wustha, mualim diberikan tanggung jawab oleh asrama dengan paling sedikitnya satu tahun pengabdian untuk memberikan tenaga, pikiran, dan ilmunya untuk membantu asrama. Selebihnya asrama mengembalikan kepada mualim dalam memberi kebebasan untuk memilih, jika mualim menginginkan melanjutkan pengabdian sampai menikah juga tidak masalah. Seseorang yang memiliki sifat bertanggung jawab bisa diharapkan untuk dapat melakukan suatu upaya kuat sehingga dapat melaksanakan tugasnya dan dapat berkomitmen.⁹⁵

4. Anggaran

Setelah peningkatan kompetensi calon mualim tahap selanjutnya dalam perencanaan program OJT yakni menentukan anggaran, dalam kultur pondok pesantren yaitu pemberian *bisyaroh* dalam kata lain adalah kabar gembira atau penyemangat untuk mualim yang telah memberikan jasanya.⁹⁶ Dalam pondok pesantren sangat kental sekali dengan istilah *ngalap barokah*, jadi mualim memang meniatkan dirinya untuk mengabdikan dan mencari barokah kyai dengan membantu di Asrama Abha. Dalam pemberian *bisyaroh* mualim dana yang diperoleh Asrama yaitu dari pembayaran SPP diniyah santri. *Bisyaroh* diberikan kepada mualim senior sebagai tanda terimakasih

⁹⁵ Muhammad Yaumi, (2014), Pendidikan Karakter (Landasan, Pilar & Implementasi), Jakarta: Prenadamedia Group, hal 72-73.

⁹⁶ Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon, (Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006)

asrama telah dibantu dengan tenaga dan fikirannya. *Bisyaroh* sudah umum di dalam Pondok Pesantren sebagai gaji dalam bentuk finansial dengan nominal yang tidak seperti karyawan atau guru pada umumnya akan tetapi diyakini kebarokahannya, jika untuk mualim pengabdian hanya diberikan bebas kebutuhan seperti makan pondok dan SPP gratis. Pemberian *bisyaroh* mualim pengabdian tidak dengan uang, karena mualim pengabdian yakni santri abha sendiri yang dengan ikhlas membantu asrama dan mencari barokah kyai.

5. Sarana dan prasarana

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang sengaja disediakan oleh penyedia jasa untuk dipakai serta dinikmati oleh konsumen yang bertujuan memberikan kepuasan yang maksimal.⁹⁷ Keberhasilan program pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kondisi sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki sekolah dan oleh optimalisasi pengelolaan dan pemanfaatannya.⁹⁸ Fasilitas yang membedakan bagi santri dan mualim hanya kemudahan dalam akses penggunaan alat elektronik dan akses keluar asrama untuk kemudahan berkoordinasi. Dalam hal lain tidak ada yang membedakan, dalam proses belajar mengajar madrasah diniyah juga tidak ada identitas atau simbol tersendiri untuk tanda pengenal sebagai mualim. Mualim dan santri hidup bersama di asrama abha melainkan berbeda kamar. Mualim ditempatkan di kamar yang terletak paling dekat dengan rumah kyai agar mudah dalam komunikasinya.

Arsyad yang dikutip oleh Jannah dan Sontani berpendapat bahwa manfaat sarana dan prasarana belajar adalah sebagai berikut:

⁹⁷ Kevin Lane Keller. 2009. Manajemen Pemasaran. Jilid I. Edisi ke 13. Jakarta: Erlangga

⁹⁸ Ike Malaya Sinta, Manajemen Sarana dan Prasarana, (Jurnal Islamic Education Manajemen), Vol. 4 No. 1, 2019, h. 79.

- a. Pemanfaatan sarana belajar dapat memperjelas pesan dan informasi sehingga dapat memperlancar dan meningkatkan proses dan hasil belajar
- b. Meningkatkan dan menggairahkan perhatian anak sehingga dapat menimbulkan motivasi belajar, interaksi yang lebih langsung antara siswa dan lingkungannya dan memungkinkan siswa untuk belajar sendiri sesuai dengan kemampuan minat.⁹⁹

Pernyataan di atas ditemukan kesamaan antara fakta di lapangan dengan teori yang ada. Rainer Martens mengemukakan bahwa dalam tahap perencanaan terdapat enam tahap yang perlu diperhatikan guna memastikan efektivitas pelaksanaan pelatihan. Enam tahap tersebut mencakup: 1) pengenalan keterampilan yang diperlukan 2) pemahaman terhadap karakteristik setiap karyawan yang akan dilatih; 3) melakukan analisis situasi; 4) menentukan prioritas dalam pelaksanaan pelatihan; 5.) memilih teknik pelatihan yang sesuai 6) merencanakan pelaksanaan pelatihan.¹⁰⁰ Tujuan program OJT ini yakni untuk peningkatan mutu dan memberikan tambahan pengetahuan kepada calon mualim agar dapat lebih mudah menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan visi misi lembaga pendidikan.¹⁰¹ Hal tersebut sesuai fakta bahwasannya Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi ini dalam tahap perencanaan mampu melaksanakan dan meningkatkan mutu yang ada di Asrama Abha. Dalam tahap perencanaan yang ada di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi ini pengasuh melakukan beberapa metode yakni:

⁹⁹ Saniatu Nisail Jannah & Uep Tatang Sontani, Sarana dan Prasarana Pembelajaran Sebagai Faktor Determinan terhadap Motivasi Belajar Siswa, (Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran), Vol. 3 No. 1, 2018 (63-70), h. 66.

¹⁰⁰ Menurut Rainer Martens (2004), ada enam langkah yang harus diperhatikan agar pelaksanaan pelatihan menjadi efektif

¹⁰¹ Drs. M. Manullang., Manajemen Personalialia, Edisi 2 Ghalia Indonesia, Jakarta, 1976 dan 1984

- a. Intruksi pekerjaan
- b. Pengarahan

Metode tersebut dilaksanakan oleh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar bertujuan untuk:

- a. Membangun citra baik asrama
- b. Menarik minat masyarakat, tentunya kepada calon santri
- c. Meningkatkan mutu sumber daya manusia atau mualim

B. Implementasi Program *On the Job Training* dalam Peningkatan Mutu Mualim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi

Definisi *On the Job Training* sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Darodjat Tubagus Achmad menyatakan *On the Job Training* merupakan suatu pelatihan dimana peserta pelatihan bekerja di tempat kerja secara langsung dengan pembimbingan dari pengawas atau supervisor sebagai sarana pembelajaran.¹⁰² Hal ini sudah sesuai dengan apa yang dilaksanakan oleh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi dimana asrama menggunakan program *On the Job Training* dalam upaya meningkatkan mutu mualimnya. Mualim di asrama abha diberikan tanggung jawab oleh pondok untuk ikut membantu terhadap keberlangsungan kegiatan asrama. Mualim dilibatkan dalam berbagai kegiatan, salah satunya yakni dalam pelaksanaan madrasah diniyah. Hal ini ditujukan untuk memproses diri mualim, melatih, dan menambah pengalaman untuk terjun ke masyarakat dengan baik. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Swasto yaitu pelatihan ditempat kerja (*On the Job Training*) merupakan bentuk pelatihan dimana seseorang memahami pekerjaannya dengan menerapkannya langsung dalam konteks pekerjaan sehari-hari.¹⁰³

¹⁰² Darodjat, T. A. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama.

¹⁰³ Suwanto. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung

Dalam pelaksanaan pengabdian muallim di asrama abha di libatkan dalam pembelajaran madrasah diniyah minimalnya satu tahun pengabdian dan selebihnya dikembalikan kepada muallim pengabdian. Muallim pengabdian diberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Jika di Asrama Abha pelaksanaan *On the Job Training* ini dilakukan dengan pelatihan dan kursus tersendiri. Dalam praktik pelatihan instruksi kerja dan *choaching*.

1. Instruksi pekerjaan (*Job Instruction*)

Instruksi kerja merupakan petunjuk atau tata cara yang dirancang untuk suatu aktivitas pada lingkup tertentu seperti pada individu tertentu yang membutuhkan konsistensi pada saat pengerjaannya.¹⁰⁴ Dimana karyawan diberikan arahan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan.¹⁰⁵ Dalam hal ini di asrama Abha para muallim pengabdian diberikan tugas dan tanggung jawab oleh asrama untuk memberi kontribusi tenaga dan fikirannya yang telah didapatkan untuk bertanggung jawab menjadi pendidik madrasah diniyah di bidang yang dikuasai. Dalam kultur pondok pesantren santri yang lebih faham dalam bidang keilmuan diberikan arahan atau intruksi oleh sang kyai untuk terjun dalam membantu keberlangsungan dan perkembangan lembaga. Santri dengan ikhlas meluangkan tenaga dan fikirannya untuk mengabdikan kepada kyai dan pondok dengan harapan mendapat barokah dan diakui kesiantriannya oleh sang kyai. Karena dalam pondok pesantren sangat mempercayai dengan adanya barokah kyai, dengan mematuhi perintah kyai dan menjauhi apa yang tidak disukai kyai dengan syarat tidak menyalahi ajaran agama. “*Manut kyai insyaAllah*

¹⁰⁴ Aisyah, S. N. (2016). Hubungan keptuhan instruksi kerja dengan perilaku aman pada karyawan bagian mekanik PT. Indo Acidatama Tbk, 17.

¹⁰⁵ Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

mesti dadi”, patuh pada kyai pasti suatu saat menjadi sukses itu lah yang ditanamkan dan menjadi selogan oleh para santri karena, sangat peraya dan bergantungnya kepada kyai. Karena kyai mampu mengeliminasi anasir-anasir buruk yang mengancam eksistensi diri dan lembaganya dan mampu memanfaatkan loyalitas keagamaan masyarakat dengan karismanya.¹⁰⁶ Adapun beberapa kegiatan yang diyakini santri sebagai jalan untuk mendapatkan berkah kyai yakni sebagai berikut:

a. Mengabdikan *ndalem*

Bastaman mengemukakan bahwa Seorang santri mengabdikan dirinya sebagai abdi dalem merupakan sesuatu yang utama dan bernilai, yaitu mendapatkan keberkahan sang kyai dan keluarganya sebagai tujuan dalam kehidupannya.¹⁰⁷ Santri memahami bahwa berkah kyai itu tidak semata-mata datang secara tiba-tiba akan tetapi itu harus kita jemput melalui berbagai aktivitas *ngalap* barokah seperti: menyumbangkan tenaganya dengan ikhlas untuk membantu dalam kelancaran kegiatan Asrama, merapihkan sandal kyai, meminum atau makan sisa minuman atau makanan kyai, mengabdikan di rumah kyai, menyirami tanaman kyai, memijat badan kyai, menjadi sopir kyai, menemani putra kyai, dll.

b. Menjadi pendidik madrasah diniyah

Perilaku pengabdian yang dilakukan dalam pesantren merupakan sebuah fenomena yang unik dan menarik karena berbeda dengan masyarakat pada umumnya yang cenderung mencari pekerjaan dengan nilai ekonomi yang tinggi, berbeda dengan pesantren, uang atau material yang didapatkan oleh santri hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup yang dinilai hanya sebagai imbas dari *ngalap* barokah kyai. Santri

¹⁰⁶ H. Abdurrahman Mas`ud, h. 120-123.

¹⁰⁷ Bastaman, H.B. 1996. Meraih Hidup Bermakna, Kisah Pribadi dengan Pengalaman Tragis. Jakarta: Paramadina.

hanya ingin dirinya dapat berguna untuk pesantren dan diniatkan dirinya untuk mencari ridho kyai, karena di anggap sebagai santri dan dekat oleh kyai menjadi kebanggaan tersendiri bagi santri. Selain itu juga harapan dan tujuan belajar di pondok pesantren adalah mendalami dan menjiwai serta mampu mengaplikasikan ilmu-ilmu agama dan akhlak dalam kehidupan sehari-hari.¹⁰⁸

2. Pengarahan (*Coaching*)

Menurut Allenbaugh *choaching* dianggap metode dan perilaku yang dapat mendorong kesadaran seorang individu dan tim untuk mencapai hasil yang memuaskan.¹⁰⁹ Sebelum mualim pengabdian terjun untuk diberi tugas dan tanggung jawab membantu madrasah diniyah langkah sebelumnya yakni diadakannya pengarahan oleh mualim senior dan pengasuh secara langsung Dengan belajar di madrasah diniyah, pengajian asrama, dan kegiatan asrama lainnya. Santri diberi pendalaman materi sebelum terjun mengajar untuk bekal tambahan ilmu, dalam pondok pesantren diajarkan untuk “amaliyah ilmiah, ilmiah amaliyah” yakni amal tanpa berilmu itu tersesat dan ilmu tanpa diamalkan itu tidak manfaat. Jadi santri yang sudah kelas menengah (*wustha*) di bimbing dan diarahkan agar belajar untuk mengajar adik tingkatnya dalam hal mengamalkan ilmu yang telah didapatkan.

Santri diberi intruksi oleh pengasuh untuk membantu keberlangsungan madrasah diniyah mengajar kelas ula sesuai dengan bidang kemampuan mualim, sebelum terjun langsung mengajar santri diberikan pengarahan dan pembekalan oleh mualim senior dan pengasuh secara langsung dengan pembelajaran madin dan kegiatan pondok

¹⁰⁸ Mohammad Takdir, *Modernisasi Kurikulum Pesantren: Konsep dan Metode Antroposentris* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2018), 33.

¹⁰⁹ Allenbaugh, G. (1983). *Choaching A Management Tool For A More Effective Work Performance*.

lainnya. Pelatihan instruksi dilakukan secara langsung oleh mualim senior dan pengasuh kepada mualim pengabdian, pelatihan yang diberikan yakni memberikan bimbingan langsung kepada mualim pengabdian baik itu bimbingan kursus, pengalaman, dan pengetahuan. Dimana mualim pengabdian diberikan arahan untuk melaksanakan pengabdian sesuai dengan kebutuhan.¹¹⁰

مَا عَلَّمَ اللَّهُ عَبْدًا عِلْمًا إِلَّا كَفَّهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ضَمَارَهُ مِنَ الْعَمَلِ

Artinya: “Tidaklah Allah mengetahui seorang hamba yang berilmu kecuali Allah akan meminta pertanggung jawaban amal kepadanya pada hari kiamat.”¹¹¹

Dapat disimpulkan dari hadist di atas bahwasannya tidaklah dapat dikatakan orang yang berilmu jika dia tidak mengamalkan ilmunya. Sekalipun dia telah membaca ribuan hadist dan ilmu lainnya, dia tetap dianggap sebagai orang yang tidak berilmu. Hal ini sesuai dengan kultur yang ada di Asrama Abha bahwasannya menurut pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi mengatakan “ilmiah amaliah, amaliyah ilmiah”. Orang yang beramal tanpa berdasarkan ilmu itu tersesat dan orang yang berilmu tetapi tidak diamalkan itu tidak manfaat. Untuk itu mualim dituntut untuk mengamalkan ilmu yang telah didapatkan dengan terjun langsung mengajar di madrasah diniyah guna selain menambah pengalaman dan ilmu yang sudah didapatkan lebih bermanfaat, mualim mengharap barokah dari sang kyai dan berharap dapat diakui menjadi santri oleh kyai. Hal demikian menjadi sesuatu yang sangat spesial bagi mualim.

Mualim pengabdian yakni santri pengabdian asrama abha yang saat ini masih belajar madrasah diniyah di tingkat kelas 2 wustha yang sudah diberi tanggung jawab untuk

¹¹⁰ Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

¹¹¹ Al-Baghdadi, Al-Khatib, *Iqtidha'ul Ilmi Al-Amal*, hal. 36

mendidik adik-adik kelasnya tingkat ula. Mualim pengabdian di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi berjumlah 3 orang santri putri dan 10 orang mualim senior yang dalam proses pembekalan mualim dibimbing langsung oleh mualim senior dan pengasuh sesuai dengan mata pelajarannya. Jadi, setiap mata pelajaran akan dibimbing oleh mualim yang berbeda-beda atau langsung oleh pengasuh.

Pembelajaran atau proses belajar mengajar diartikan “serangkaian aktivitas yang disepakati dan dilakukan guru dan murid untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal”.¹¹² Pembelajaran madrasah diniyah di Asrama Abha masih identik dengan pembelajaran pondok salaf pada umumnya, dimana mualim menjadi pusat pemberi ilmu dan faktor utama dalam keberlangsungan kegiatan dan dalam pembelajarannya menggunakan beragam referensi kitab kuning. Dengan sistematika pembelajaran pondok salaf yakni pembacaan doa sebelum belajar, lalaran kitab yang dihafalkan sesuai dengan tingkatan kelas, setoran hafalan nadhom, menulis materi, dan penjelasan materi, dan yang terakhir membaca tulisan masing-masing yang dalam tulisannya menggunakan huruf arab *pegon* dengan tujuan melancarkan bacaan santri dalam memahami tulisannya dengan durasi 2 jam pelajaran yang dilaksanakan setelah maghrib. Dengan pembelajaran seperti ini menjadikan santri dapat lebih mendalami dalam pemahaman materinya.

¹¹² Fathurrohman, Pupuh dan Sutikno, M. Sobry, *Strategi Belajar Mengajar: Strategi mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum & Konsep Islami*, (Bandung: Refika Aditama, 2007), h. 10

Gambar 5.1 Rapot Madrasah Diniyah Santri Asrama Abha¹¹³

Sesuai dengan hasil wawancara peneliti yang dikatakan oleh santri abha bahwasannya dalam sistematika pembelajaran yang diterapkan di asrama abha dengan dibimbing oleh mualim berjalan dengan lancar dan materi yang diberikan mudah difahami dan dapat diterima dengan baik dalam penyampaian materi. Oleh karena itu tidak dapat diragukan lagi kemampuan dan profesionalitas mualim pengabdian tersebut. Adanya mualim yang profesional dan mempunyai kinerja yang baik harus didukung dengan jaminan kehidupan dan fasilitas yang baik juga. Serupa dinyatakan oleh Tilaar bahwa peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu guru.¹¹⁴ Ini menunjukkan bahwa guru tidaklah mudah. Guru harus memiliki keterampilan yang bersifat profesional. Menurut Handoko salah satu cara dalam meningkatkan kualitas dan kinerja guru yakni dengan pemberian upah. Upah atau kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka.¹¹⁵

Upaya peningkatan semangat kerja serta profesionalitas mualim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi dalam pelaksanaan pengabdian pengasuh Asrama Abha memberikan *bisyaroh* yakni upah bagi mualim sebagai bentuk terimakasih kepada

¹¹³ Hasil Dokumentasi Rapot Madrasah Diniyah Santri Asrama Abha

¹¹⁴ Tilaar, H. (1999). Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

¹¹⁵ Handoko, T Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia. edisi kedua. Yogyakarta: BFEE UGM.

mualim yang telah memberikan jasanya untuk membantu keberlangsungan di Asrama Abha. *Bisyaroh* yaitu pemberian kabar gembira ini sudah umum di kalangan Pondok Pesantren, *bisyaroh* yakni gaji yang diberikan oleh Pesantren berupa finansial yang nominalnya tidak seperti gaji guru atau karyawan pada umumnya akan tetapi dapat diyakini keberkahannya. *Bisyaroh* diberikan oleh Pesantren sebagai kabar gembira dan wujud terimakasih pesantren sebagai pendorong motivasi kerja bagi mualim. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk menciptakan dan melaksanakan proses pembelajaran yang bermakna, efektif, dan efisien. Dana pemberian *bisyaroh* bagi mualim ini didapatkan dari pembayaran SPP diniyah santri setiap bulannya.

BULAN	HARI / TGL	SYAHRIYAH (Rp. 000)	KETERANGAN	PARAF
JANUARI				
FEBRUARI				
MARET				
APRIL				
MEI				
JUNI				
JULI				
AGUSTUS				
SEPTEMBER				
OKTOBER				
NOPEMBER				
DESEMBER				

Gambar 5.2 Lembar Bukti Pembayaran SPP Madrasah Diniyah Santri Asrama Abha¹¹⁶

Dapat diketahui bahwa pemberian *bisyaroh* berupa finansial hanya diberikan untuk mualim senior, jika untuk mualim pengabdian hanya diberikan kecukupan kebutuhan seperti makan dan SPP gratis. Hal ini dikarenakan mualim pengabdian yaitu santri Asrama Abha sendiri yang mana diniatkan untuk ikhlas membantu Asrama dan mencari barokah kyai serta bentuk balas budi kepada sang kyai yang telah memberikan ilmu kepadanya. Sebab guru yang mengajarmu satu huruf yang kamu butuhkan dalam agama, Dia ibarat bapakmu dalam Agama”¹¹⁷

¹¹⁶ Hasil Dokumentasi Lembar Bukti Pembayaran SPP Madrasah Diniyah Santri Asrama Abha

¹¹⁷ K. Hakim Lutfi, Futuhar Robbaniyyah, (Semarang : Toha Putra, 1994), h. 33.

Dari paparan di atas dapat diketahui bahwa ada kesamaan dari teori dengan fakta yang ada dilapangan. Menurut Darodjat Tubagus Achmad menyatakan *On the Job Training* merupakan suatu pelatihan dimana peserta pelatihan bekerja di tempat kerja secara langsung dengan pembimbingan dari pengawas atau supervisor sebagai sarana pembelajaran.¹¹⁸ Para pekerja belajar dan melaksanakan tugas mereka secara bersamaan.¹¹⁹ Dalam pelaksanaannya, pelatihan *On the Job Training* terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan, seperti:

1. Rotasi jabatan (*Job Rotation*)

Seorang karyawan sering dipindahkan kedalam tugas terkait lainnya, dengan tujuan agar lebih familiar dengan konteks pekerjaan yang berbeda.

2. Penugasan sementara

Misalnya, peserta ditugaskan untuk mengerjakan proyek tertentu bersama dengan anggota tim yang lain. Di situ, mereka belajar sambil membantu mensukseskan proyek.

3. Instruksi pekerjaan (*Job Instruction*)

Dimana karyawan diberikan arahan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan.

4. Pengarahan (*Coaching*)

Dalam metode ini, atasan atau staff yang berpengalaman memberikan petunjuk kepada pekerja untuk melaksanakan suatu tugas.

¹¹⁸ Darodjat, T. A. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama.

¹¹⁹ Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

5. Magang (*apprenticeship*)

Pelatihan ini merupakan kombinasi antara pembelajaran dalam kelas dan pelatihan langsung dilingkungan kerja, dilakukan dengan pengawasan yang cermat oleh orang yang ahli.¹²⁰

Dapat diketahui di dalam asrama abha memiliki dua metode yang diterapkan, yakni intruksi pekerjaan dan pengarahan (*Coaching*). dan adapun tahap-tahap pelaksanaan program *On the Job Training* adalah:

1. Pembekalan
2. Penerjunan
3. Monitoring dan evaluasi

C. Evaluasi Program *On the Job Training* dalam Peningkatan Mutu Muallim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi

Dalam sebuah implementasi dapat dirasakan hasilnya setelah melaksanakan evaluasi. Evaluasi adalah tolak ukur atas keberhasilan atau tidaknya sebuah program yang dijalankan oleh lembaga, begitu juga dengan Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi dalam peningkatan mutu muallimnya. Pengasuh Asrama Abha sebagai pengawas utama dalam pelaksanaan program tersebut dan turun langsung melihat proses pelaksanaan program yang dilaksanakan. Evaluasi juga dapat dikatakan sebagai sebuah kegiatan mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, dengan tujuan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan.¹²¹ Menurut Nasrul evaluasi program yakni untuk mengukur sejauh mana dampak yang dihasilkan oleh pelaksanaan

¹²⁰ Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

¹²¹ Miftahul Fikri, dkk. Pelaksanaan Evaluasi Program Pendidikan, www.nulisbuku.com, 2019, cet. II, hlm. 7

program pelatihan, terutama dalam hal perubahan perilaku peserta program pada masa mendatang.¹²²

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa aktivitas evaluasi adalah pelaksanaan pengumpulan informasi mengenai dampak yang dihasilkan oleh program yang telah diimplementasikan. Di asrama abha terdapat tahap pengevaluasian yang dilaksanakan oleh mualim dan pengasuh secara langsung di rumah pengasuh (*ndalem*). Dalam tahap evaluasi di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi dilaksanakan setiap satu bulan sekali pada malam Jum'at minggu pertama bersama pengasuh dan minggu ke tiga evaluasi internal mualim, dikarenakan bertepatan dengan libur madrasah diniyah. Selain evaluasi rutin ada pula evaluasi insidental yang mana jika terdapat hal-hal yang harus didiskusikan secara cepat. Adapun pembahasan dalam evaluasi yang dilaksanakan oleh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar yaitu:

1. Kinerja Mualim

Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim dan individu.¹²³ Pada umumnya kinerja seorang tenaga kerja dipengaruhi antara lain oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

2. Kelancaran Kegiatan Asrama

Kelancaran adalah suatu yang dapat mendorong kegiatan aktivitas yang akan dikerjakan oleh siswa sehingga akan berpengaruh pada pencapaian hasil yang

¹²² Nasrul, M. (2009). "*Evaluasi Program Pelatihan*". <http://www.google.com>. Diakses pada Minggu, 03 Desember 2023 pukul: 09.37

¹²³ Wibowo, Op Cit, h. 351.

diinginkan. Menurut Dimiyati dan Mudjiono faktor yang mempengaruhi kelancaran adalah faktor internal dan eksternal.¹²⁴

a. Faktor-faktor Internal

- 1) Sikap terhadap belajar
- 2) Motivasi belajar
- 3) Konsentrasi belajar
- 4) Mengolah bahan belajar
- 5) Menyimpan hasil belajar

b. Faktor-faktor Eksternal

- 1) Guru
- 2) Sarana dan prasarana belajar
- 3) Kebijakan penilaian
- 4) Lingkungan sosial siswa

3. Hambatan yang dialami

Hambatan dapat diartikan sebagai rintangan. Hambatan lebih cenderung pada hal negatif karena dapat menimbulkan ketergangguan pada kegiatan yang dilaksanakan.¹²⁵

Pada dasarnya terdapat dua kemungkinan munculnya hambatan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dalam konsep pembelajaran faktor internal tersebut berasal dari masing-masing individu. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari indikator, seperti fasilitas, latar belakang peserta didik, lingkungan, dll.

¹²⁴ Dimiyati dan Mudjiono. (1999). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rinerka Cipta.

¹²⁵ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cet.ke 2 ed.3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002) hal. 385.

Dari hasil evaluasi Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi dapat diketahui bahwa pelaksanaan program *On the Job Training* dalam peningkatan mutu mualimnya berjalan lancar dan berdampak positif. Dampak yang dirasakan oleh mualim yakni pengetahuan semakin luas, lebih inovatif, kreatif, serta tambah profesionalitas dalam mengajar. Adapun dampak bagi asrama yakni asrama menjadi terbantu dengan adanya mualim yang bermutu.

Penemuan penelitian ini selaras dengan teori yang dibawa oleh Nasrul evaluasi program pelatihan adalah upaya dalam mendapat dan mengeksplorasi informasi guna menilai serta menentukan metode yang efektif dalam memanfaatkan sumber daya latihan yang tersedia untuk mencapai tujuan pelatihan secara menyeluruh.¹²⁶ Dalam tahap evaluasi dalam program *On the Job Training* yang dijalankan ini memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Mengidentifikasi dan mengevaluasi elemen program pelatihan yang berhasil mencapai tujuannya.
2. Memberikan peluang kepada peserta pelatihan untuk berperan aktif
3. Mengukur sejauh mana dampak yang dihasilkan
4. pengidentifikasian kebutuhan

Hal ini sangat sesuai dengan program yang dilaksanakan di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi yang mana dalam tahap evaluasi di Asrama Abha berdiskusi bersama terhadap pencapaian yang didapat ataupun hambatan yang dialami, kemudian di musyawarohkan bersama dengan pengasuh dan mualim pengabdian. Yang mana hasil dari evaluasi menjadi tolak ukur untuk kedepannya.

¹²⁶ Nasrul, M. (2009). "*Evaluasi Program Pelatihan*". <http://www.google.com>. Diakses pada Minggu, 03 Desember 2023 pukul: 09.37

Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi mempunyai sumber daya manusia berjumlah 15 orang, terdiri dari 11 laki-laki dan 4 perempuan dan santri yang berjumlah 73 orang di Asrama. Asrama ini yakni asrama baru yang didirikan pada tahun 2019, akan tetapi saat ini asrama abha sudah dapat meyakinkan dan dipercaya masyarakat luar karena adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Hal itu dapat diketahui bahwa asrama ini tidak menggunakan media apapun untuk mempromosikan asrama akan tetapi, terdapat masyarakat luar yang mempercayai asrama abha dan menitipkan anaknya untuk mengemban ilmu di dalamnya (nyantri kalong) mulai dari siswa MTs hingga mahasiswa perkuliahan.

Untuk mencapai efektifitas pelaksanaan pembelajaran yang diinginkan tidak lupa dengan adanya fasilitas untuk menunjang keberlangsungan pembelajaran dengan lancar. Menurut E. Mulyasa menjelaskan bahwa fasilitas pembelajaran adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya dalam proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, buku, perpustakaan, laboratorium, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran lainnya.¹²⁷ Menurut Kevin Lane Keller fasilitas merupakan segala sesuatu yang sengaja disediakan oleh penyedia jasa untuk dipakai serta dinikmati oleh konsumen yang bertujuan memberikan kepuasan yang maksimal.¹²⁸ Dapat disimpulkan bahwa fasilitas pembelajaran adalah perlengkapan belajar yang langsung maupun tidak langsung yang dapat digunakan guru untuk memudahkan, melancarkan dan menunjang dalam kegiatan belajar siswa. Dengan adanya fasilitas pembelajaran yang sudah memadai, akan mempengaruhi

¹²⁷ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosyada Karya, 2004, h. 49

¹²⁸ Kevin Lane Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jilid I. Edisi ke 13. Jakarta: Erlangga

keaktivitas seseorang guru pula dalam proses pembelajaran sehingga tercipta pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan.

Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi sekarang masih dalam tahap pembangunan, dikarenakan asrama abha yakni asrama yang tergolong baru jadi ada beberapa bangunan yang masih direnovasi dan ada juga yang sudah jadi akan tetapi sederhana. Hal ini yang membuat pembelajaran madrasah diniyah di Asrama Abha kurang efektif dalam hal ruang kelas madrasah diniyah. Akan tetapi hal ini tidak mengurangi rasa semangat para mualim untuk membantu kemajuan Asrama Abha.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari paparan data dan hasil penelitian yang telah dipaparkan tentang implementasi program *On the Job Training* dalam peningkatan mutu mualim di asrama abha pondok pesantren al-azhar Banyuwangi. Maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan program *on the job training* dalam peningkatan mutu mualim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi memiliki beberapa tahapan. Adapun tahap yang pertama yaitu menentukan tujuan. Pengasuh menentukan tujuan dilaksanakannya program *on the job training*, setelah menentukan tujuan selanjutnya yakni menentukan metode yang digunakan sebagai upaya peningkatan program *on the job training* yakni dengan memberikan instruksi pekerjaan dan pengarahan (*coaching*). setelah menentukan metode langkah selanjutnya yakni meningkatkan kompetensi calon mualim sebelum terjun mengajar madrasah diniyah dengan pemberian materi dalam kegiatan madrasah diniyah, pengajian Asrama, sorogan dan kegiatan lainnya. Kemudian menentukan anggaran yang diperoleh dan dikeluarkan. Lalu pengasuh menentukan sarana dan prasarana Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi.
2. Dalam pelaksanaan implementasi program *on the job training* dalam peningkatan mutu mualim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi meliputi tahap-tahap setiap program yang sudah disusun pada tahap sebelumnya. Adapun tahapan tersebut yakni: (a) menentukan tujuan, tujuan pelaksanaan OJT yakni meningkatkan citra baik

asrama, menarik minat masyarakat, meningkatkan mutu sdm dan menciptakan iklim pembelajaran yang lebih kondusif; (b) metode, meliputi praktek instruksi kerja dan *coaching*. praktik instruksi kerja yakni mualim pengabdian diberikan tugas dan tanggung jawab oleh asrama untuk memberi kontribusi tenaga dan fikirannya yang telah didapatkan untuk bertanggung jawab menjadi pendidik madrasah diniyah dalam bidang kemampuannya dan *coaching* yakni pembinaan bagi mualim pengabdian sebelum terjun mengajar di madrasah diniyah. pelaksanaan pengarahan mualim pengabdian dibimbing oleh mualim seniordan pengasuh melalui kegiatan madrasah diniyah, pengajian pondok, sorogan dan kegiatan lainnya; (c) peningkatan kompetensi calon mualim, pembinaan yang dilaksanakan yakni pendalaman khusus melalui madrasah diniyah, pengajian Asrama, sorogan, dan kegiatan lainnya; (d) penetapan anggaran, dalam pelaksanaan madrasah diniyah anggaran yang didapatkan dari spp santri dialokasikan ke *bisyaroh* mualim; (e) sarpras, yang membedakan sarpar mualim dan santri hanya dalam kemudahan keluar masuk asrama dan penggunaan alat elektronik. Proses ini mencakup pemantauan terhadap pelaksanaan setiap program untuk memastikan bahwa program berjalan sesuai rencana dan sampai pada tujuan yang sudah ditetapkan pada proses perencanaan.

3. Evaluasi program *on the job training* untuk peningkatan mutu mualim di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi, Pelaksanaan evaluasi dilaksanakan di rumah pengasuh (*ndalem*) setiap satu bulan sekali pada malam jum'at minggu pertama dan evaluasi internal mualim pada minggu ketiga, dan ada evaluasi insidental dengan pembahasan evaluasi terkait hambatan yang dilalui, kinerja mualim, dan kelancaran kegiatan asrama. Hasil dari evaluasi tersebut dapat diketahui bahwa telah membawa

perubahan yang signifikan dalam meningkatkan mutu mualim. Melalui pelaksanaan OJT di Asrama Abha berhasil mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Hal ini diketahui dengan adanya masyarakat yang mempercayai untuk menitipkan anaknya mencari ilmu menjadi santri mukim di Asrama Abha dan ada pula yang mengikuti madrasah diniyah di Asrama Abha pada malam hari saja (*nyantri kalong*), padahal Asrama Abha tidak menggunakan media apapun untuk mempromosikan Asrama seperti, pembuatan banner, pamflet ataupun brosur. Hal ini juga diakui oleh santri Asrama Abha bahwasannya pembelajaran madrasah diniyah dengan mualim pengabdian dapat berjalan dengan lancar dan dapat difahami dengan mudah. Dengan demikian implementasi program *on the job training* telah berhasil meningkatkan mutu mualim dan meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Akan tetapi, dikarenakan asrama abha adalah asrama yang baru didirikan maka masih banyak bangunan atau ruangan kelas yang direnovasi, hal ini mengakibatkan kurang efektifnya pembelajaran di dalamnya, hal ini tidak mempengaruhi semangat mualim dalam menjalankan program OJT.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak lembaga, sumber daya manusia atau mualim pengabdian yang ada di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi dianjurkan untuk lebih meningkatkan keaktifan, kreativitas, dan inovasinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pengabdian. Mualim yang menjalankan tugas atau tanggung jawabnya dengan baik, maka hal itu akan berdampak positif terhadap asrama. Dampak

positif yang diberikan untuk asrama adalah sumber daya manusia dapat menjalankan tugas atau tanggung jawabnya dengan tepat waktu, asrama semakin disiplin dalam hal waktu dan tugas, asrama semakin maju dan berkembang dengan keahlian dan hasil kinerjanya sumber daya manusia tersebut.

2. Kepada peneliti selanjutnya, penulis mengharapkan penelitian yang selanjutnya dapat melengkapi beberapa kekurangan atau aspek-aspek yang belum dibahas dalam penelitian ini. Penelitian yang diharapkan untuk peneliti yang selanjutnya yakni agar penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman dan kejelasan pembahasan secara jelas dan spesifik.
3. Kepada pembaca, semoga penelitian ini dapat membantu para pembaca untuk dijadikan rujukan, dan apabila pembaca mengetahui penemuan baru yang belum tercatat oleh peneliti, maka harapan peneliti kepada pembaca untuk melengkapi kekurangan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hadi, “Konsepsi Manajemen Mutu Dalam Pendidikan,” *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI 5, 2 (September, 2018)*, hlm. 138.
- About Us. Kompas.com. (n.d). Retrieved December 29, 2019, from Kompas.com:<https://inside.kompas.com/about-us>
- Aisyah, S. N. (2016). Hubungan keptuhan instruksi kerja dengan perilaku aman pada karyawan bagian mekanik PT. Indo Acidatama Tbk, 17.
- Allenbaugh, G. (1983). *Choaching A Management Tool For A More Effective Work Performance*.
- Andayani, “Strategi Peningkatan mutu Lembaga Pendidikan Islam Melalui Manajemen Pembiayaan,” *Edulead : Journal of Education Management* 1, no. 1 (18 Oktober 2020): 7.
- Bernardin And Russell, 1998, *Human Resource Management, Second Edition*, Singapore, McGraw-Hill Book Co
- Bompa, T.O. & Harf, G.G. 2009. *Periodization Training for Sports: Theory and Methodology of Training*. Fifth Edition. United State of America: Human Kinetics.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Depdikbud. 1999. *Penelitian Tindakan (Action Research)*. Jakarta: Depdikbud
- Dimiyati dan Mudjiono. (1999). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rinerka Cipta.
- Dinda Aminatus Sholikah, “Pengembangan Sumber Daya Manusia di AsramaAl-Hikmah Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta” (UIN Sunan Kalijaga, 2023).
- Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Depdikbud. 2003. Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdikbud.
- Drs. M. Manullang., *Manajemen Personalia*, Edisi 2 Ghalia Indonesia, Jakarta, 1976 dan 1984

Drs. M. Manullang, *Manajemen Personalia*, Edisi 3 (Yogyakarta:Gadjah Mada Universiyt Press, 2001) hal.73

Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana). Hal: 3.

E. Sallis, *Total Quality in Education*, (London, Koga n Page Limited, 2016), h. 103.

Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management* (Yogyakarta: ANDI, t.t.), 03

Fathurrohman, Pupuh dan Sutikno, M. Sobry, *Strategi Belajar Mengajar: Strategi mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum & Konsep Islami*, (Bandung: Refika Aditama, 2007), h. 10

Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 1985, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

<http://kejarpaketbanyuwangisukses.blogspot.com/2017/08/salah-satu-karomahnya-khr-abbas-tugung.html> diakses pada Rabu, 12 Juli 2023 pukul 22.54

http://www.terangi.or.id/index.php?option=com_content&view=article&id=122:mekanismepelelahan&catid=64:pendidikan&Itemid=52&lang=en. Diakses tanggal 04-12-2022. Pada jam 16.00

Jejen Musfah, *Redesain Pendidikan Guru*, Jakarta: Prenada Media Group, 2015, hlm. 56

Lexy, J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosda Karya, 2006), hlm. 327

Mardan Umar dan Feiby Ismail, “Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming dan Joseph Juran),” *Jurnal Ilmiah Iqra*’, 2 (Februari, 2018), hlm. 16.

Matius B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johny Saldana, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*, (Amerika Serikat: SAGE Publication Inc, 2014), hlm. 31.

Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992)hal 101

- Mohamad Juliantoro, “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan dan Syariah*, 2 (2017), 29.
- Mohammad Takdir, *Modernisasi Kurikulum Pesantren: Konsep dan Metode Antroposentris* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2018), 33.
- Muhammad Rijal Fadli, “Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif,” *Jurnal: Humanika Kajian Ilmiah Kuliah*, vol. 21:1, 2021, hal. 37.
- Muhammad Shodiq dan Imam Muttaqien, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif: Tatalangkah dan Teknik-Teknik Teoritis Data*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 3-4.
- Muhammad Yaumi, (2014), *Pendidikan Karakter (Landasan, Pilar & Implementasi)*, Jakarta: Prenadamedia Group, hal 72-73.
- Murni Yanto dan Irwan Fathurrochman, “Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Jurnal dan Pendidikan*, 3 (Desember, 2019), 126.
- Nasrul, M. (2009). “*Evaluasi Program Pelatihan*”. <http://www.google.com>. Diakses pada Minggu, 03 Desember 2023 pukul: 09.37
- Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2003, *Human Resource Management, International Edition*, The McGraw-hill Companies, Inc. New York
- Nurkandri, 2017. “*perencanaan pelatihan*”. *Jurnal Universitas Negeri Medan*
- Nur Lailatul Hidayah, “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Fadllillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo*”, (UIN Sunan Ampel, 2018).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Pendidikan Keagamaan Islam

Peraturan Pemerintah RI Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 0(2), 02–11.

Rainer Martens (2004), ada enam langkah yang harus diperhatikan agar pelaksanaan pelatihan menjadi efektif

Saniatu Nisail Jannah & Uep Tatang Sontani, Sarana dan Prasarana Pembelajaran Sebagai Faktor Determinan terhadap Motivasi Belajar Siswa, (Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran), Vol. 3 No. 1, 2018 (63-70), h. 66.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, hlm. 326.

Sumual, Tinneke Evie Meggy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Surabaya: CV R.A.De.Rozarie

Suwanto. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung

Tilaar, H. (1999). Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.

Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 945.

Tohir, Mohammad. 2019. Hasil PISA Indonesia Tahun 2018 Turun Dibanding Tahun 2015. <https://matematohir.wordpress.com/2019/12/03/hasil-pisa-indonesia-tahun-2018-turun-dibanding-tahun-2015/>

Vikry Setiawan, Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Pt Xyz, *Jurnal Akuntansi Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* (Vol. 3, No. 2, 2015), hlm. 142-149

Yulaekah, 2023. “pengaruh *On the Job Training* dan *off the job training* terhadap kompetensi profesional dan pedagogik guru di salafiyah ula pondok pesantren imam syafi’I (pontrenis) kota Batam”. Tesis Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

LAMPIRAN

DOKUMENTASI BERKAS

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN <small>Jalan Djayena 50. Telepon (0341) 552398 Faksimile (0341) 552398 Malang MPB di PIA.un-malang.ac.id email: fakultas@un-malang.ac.id</small>	
Nomor	2744/Un.03.1/TL.00.1/11/2023	17 November 2023
Sifat	Penting	
Lampiran	-	
Hal	Izin Survey	
Kepada		
Yth. Pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren Al-Azhar		
di Banyuwangi		
Assalamu'alaikum Wr. Wb.		
Dengan hormat, dalam rangka penyusunan proposal Skripsi pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut		
Nama	Siti Nur Shofa	
NIM	200105110084	
Tahun Akademik	Ganjil - 2023/2024	
Judul Proposal	Implementasi Sistem On The Job Training dalam Peningkatan Kualitas Muallim di Asrama Abha Pongpes Al-Azhar Banyuwangi	
Diberi izin untuk melakukan survey/studi pendahuluan di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu		
Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terimakasih		
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.		
		 Dekan, Dekan Bidang Akademik Dr. Muhammad Waad MA NIP. 19730823 200003 1 002
Tembusan		
1. Ketua Program Studi MPI		
2. Arsip		

Surat Izin Survey di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
 FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Jalan Gayamsari 50, Telepon (0341) 552398 Faksimile (0341) 552398 Malang
 http://fitk.uin-malang.ac.id, email: fitk@uin-malang.ac.id

Nomor 3276/Un.03.1/TL.00.1/12/2023 20 Desember 2023
 Sifat Penting
 Lampiran -
 Hal **Izin Penelitian**

Kepada

Yth. Pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren Al-Azhar
 di
 Banyuwangi

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut

Nama	Siti Nur Shofa
NIM	200106110084
Jurusan	Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester - Tahun Akademik	Ganjil - 2023/2024
Judul Skripsi	Implementasi Sistem on The Job Training dalam Peningkatan Kualitas Muallim di Asrama Abha Ponpes Al-azhar Banyuwangi
Lama Penelitian	Januari 2024 sampai dengan Maret 2024 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik di sampaikan terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan

- 1 Yth. Ketua Program Studi MPI
- 2 Arsip

Surat Izin Melakukan Penelitian di Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
Jalan Gajayana Nomor 50, Telepon (0341)551354, Fax. (0341) 572533
Website: <http://www.uin-malang.ac.id> Email: info@uin-malang.ac.id

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

IDENTITAS MAHASISWA

NIM : 200106110084
Nama : SITI NUR SHOFA
Fakultas : ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Dosen Pembimbing 1 : SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd
Dosen Pembimbing 2 :
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi : Implementasi sistem on the job training terhadap peningkatan kualitas diniyah santri asrama abha pondok pesantren al-azhar

IDENTITAS BIMBINGAN

No	Tanggal Bimbingan	Nama Pembimbing	Deskripsi Proses Bimbingan	Tahun Akademik	Status
1	17 Oktober 2023	SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd	Pengajuan outline	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	31 Oktober 2023	SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd	Revisi judul dan pengajuan bab 1	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	20 November 2023	SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd	revisi bab 1 dan pengajuan bab 2 dan 3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	24 November 2023	SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd	revisi kerangka berfikir, teori mutu, dan bab 3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	27 November 2023	SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd	revisi orisinalitas penelitian, dan penambahan pembahasan terkait perencanaan, implementasi dan evaluasi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	06 Desember 2023	SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd	pengajuan kelengkapan materi yang sudah direvisi bimbingan 5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	26 April 2024	SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd	bimbingan mengenai penyusunan bab 4 dan pembahasan revisi seminar proposal	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	29 April 2024	SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd	bimbingan bab 4 dan bimbingan terkait penyusunan bab 5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	13 Mei 2024	SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd	revisi bab 4, lebih dilengkapi lagi paparan data lembaga terkait data muallim dan jadwal madrasah diniyah dan terkait kepenulisan kutipan wawancara.	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
10	16 Mei 2024	SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd	pengajuan revisi bab 4 dan pengajuan bab 5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
11	20 Mei 2024	SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd	revisi bab 5, lebih diperbanyak lagi dalam kutipannya dan melengkapi pembahasan di implementasi	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
12	28 Mei 2024	SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd	pengecekan bab 5 dan revisi bab 6	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
13	30 Mei 2024	SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd	pengecekan kembali revisi bab 6 dan revisi kepenulisan abstrak serta menelaah kembali kelengkapan berkas bab 1-6	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
14	31 Mei 2024	SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd	pengecekan kelengkapan berkas bab 1-6, Acc dan pemberian ttd pematangan sidang	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Telah disetujui
Untuk mengajukan ujian Skripsi/Tesis/Desertasi

Dosen Pembimbing 2

Ka Prodi MPI
Siti Nur Sofha

Malang, _____
Dosen Pembimbing 1

Siti Ma'rifatul Hasanah
SITI MA'RIFATUL HASANAH, M.Pd

Data Santri Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi

NO.	Nama	Kelas
1.	Ani Salamah	1 Ula
2.	Belqis Labila	1 Ula
3.	Canaya Zahrani	1 Ula
4.	Eka Alfabet Nur Ilma	1 Ula
5.	Emi Wardatur Rohmah	1 Ula
6.	Halimatus Sa'diyah	1 Ula
7.	Mutia Zahratun Nisa	1 Ula
8.	Nazilatul Qori'ah	1 Ula
9.	Nina Arunia	1 Ula
10.	Nurul Khotimah	1 Ula
11.	Tazkiyatus Zahra	1 Ula
12.	Tiara Nurul Ilmi	1 Ula
13.	Wulan Nur Khumairoh	1 Ula

NO.	Nama	Kelas
1.	Aulia Zahrani	2 Ula
2.	Firda Kamila Yohan	2 Ula
3.	Jihan Revi Anisa	2 Ula
4.	Misya Putri Azalia	2 Ula
5.	Nahizatus Syarifah	2 Ula
6.	Naila Zahrani	2 Ula
7.	Putri Sahroja	2 Ula
8.	Riza Umami	2 Ula
9.	Shofi Farihatunisa	2 Ula
10.	Sirin Zulfa Mazidah	2 Ula
11.	Zahrina Husna Zein	2 Ula
12.	Zaskia Nazala A. R.	2 Ula
13.	Alfi Latifatul Janah	2 Ula
14.	Alimah Asma'a Fauziyah	2 Ula
15.	Anugrah Tri Aniqoh	2 Ula
16.	Dewi Agustina	2 Ula
17.	Dianti Bara Putri	2 Ula
18.	Fatimatus Zahra	2 Ula
19.	Fitria Puspita Antika	2 Ula

20.	Husniatus Sa'adah	2 Ula
22.	Kamelia Nuha Ramadhani	2 Ula
23.	Lailin Napiyah	2 Ula
24.	Novi Aulia Angelita	2 Ula
25.	Risalatul Muhimmah	2 Ula
26.	Shofiatur Rista	2 Ula
27.	Sifa Ningtyas Ningrum	2 Ula
28.	Wilda Lutfia	2 Ula
29.	Zulfa Dewi Anisa	2 Ula

No.	Nama	Kelas
1.	Alya Dini Maharini	3 Ula
2.	Andin Najwatun N.	3 Ula
3.	Anita Hayatun Nufus	3 Ula
4.	Arina Zulfa Fauziyah	3 Ula
5.	Aviatul Mustaqoh	3 Ula
6.	Indina Zulfa M. S.	3 Ula
7.	Jihan Rosida	3 Ula
8.	Nafi Salasika E. P.	3 Ula
9.	Nova Khoirun Nisa Salsab	3 Ula
10.	Nurotul Mila	3 Ula
11.	Ozora Sava	3 Ula
12.	Selpiyanti	3 Ula
14.	Siva'un Naja	3 Ula
15.	Tata Kalista Putri	3 Ula
16.	Zaskia Citra W.	3 Ula

No.	Nama	Kelas
1.	Nala Habatisoba	4 Ula
2.	Nurin Uswatun H	4 Ula
3.	Nur Halimah	4 Ula
4.	Putri Sepciana R. R.	4 Ula
5.	Tava'ul Syifa	4 Ula

DOKUMENTASI FOTO

Wawancara dengan ibu nyai Umamah (pengasuh Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi)



Wawancara dengan Nurin Najma (mualim Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi)



Ruang Kelas Madrasah Diniyah 1 Ula



Ruang Kelas Madrasah Diniyah 2 Ula



Renovasi Ruang Kelas Madrasah diniyah Asrama Abha Pondok Pesantren al-Azhar Banyuwangi



Foto Santri Asrama Abha dengan Mualim



Foto Santri Abha dengan Pengasuh

PEDOMAN/TRANSKIP WAWANCARA

Informan : Pengasuh Asrama Abha (Ibu Nyai Umamah)

Hari/Tanggal : Rabu, 27 Februari 2024

Tempat : Rumah Pengasuh

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Asrama abha didirikan pada tahun berapa? Dan pelaksanaan OJT dilaksanakan mulai kapan?	Asrama abha didirikan pada tahun 01 Juli 2019 M / 27 Syawal 1440 H. dan pelaksanaan OJT mulai 3 tahun setelah berdirinya asrama.
2.	Dalam perencanaan program OJT persiapan apa saja yang dilakukan oleh pengasuh dalam upaya mensukseskan program ini?	Pastinya sebelum ditahap pelaksanaan dari kami ada perencanaan untuk menentukan tujuan terlebih dahulu, adanya pelaksanaan Program <i>On the Job Training</i> bertujuan untuk mengembangkan keahlian mualim agar menjadikan sumber daya manusia yang ada di dalam lebih berkualitas, menggali bakat mualim yang terpendam, memberikan motivasi kepada mualim untuk menumbuhkan semangat dalam menggali keahliannya, selalu memberikan dukungan dan arahan terhadap kemampuan yang ia miliki. Karena adanya SDM yang bermutu akan menghasilkan generasi yang bermutu juga, jika generasi bermutu dapat pandangan masyarakat kepada asrama kami baik dan mudah menarik minat masyarakat itu sendiri.
3.	Dalam tahap perencanaan untuk persiapan atau pembekalan mualim sendiri bagaimana?	Perencanaan program <i>On the Job Training</i> disini sebelum mualim dilibatkan untuk mengajar mualim melakukan pengembangan kemampuan terlebih dahulu dengan diadakannya pelatihan. Jadi mualim yang mengabdikan disini sebelum mengajar itu diberi privat sendiri, dibriefing sendiri oleh mualim yang lebih senior dan dari pengasuh langsung dengan mengikuti kegiatan madrasah diniyah, pengajian, dan kegiatan pondok lainnya. Langkah yang diambil oleh pengasuh dalam peningkatan mutu terhadap mualim yang pertama dengan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada mualim sesuai dengan kemampuannya dan yang kedua yaitu sebelum dilaksanakannya penugasan oleh mualim pengabdian diadakannya

		pengarahan atau pembimbingan kepada mualim pengabdian yang dibimbing oleh mualim senior dan pengasuh langsung.
4.	Saya ingin mengetahui lebih banyak mengenai program <i>on the job training</i> di asrama abha dalam proses implementasi, bagaimana program ini dilaksanakan?	Mualim akan ditempatkan sesuai dengan kemampuannya, setiap mualim menempati tempat dalam rangka memproses adik-adik kelasnya yang ada di tingkat madrasah diniyah ula. Para mualim pengabdian harus mau ditempatkan oleh pengasuh, siapapun harus siap ditugaskan untuk menghadapi diluar kelak dengan mudah, karena sudah dipelajari dan dialaminya saat dipondok.
5.	Fasilitas apa saja yang diberikan asrama oleh mualim pengabdian?	Kalau untuk fasilitas atau sarana dan prasarana mualim tidak ada yang khusus atau perbedaan yang signifikan antara mualim pengabdian dengan santri lainnya, dalam proses pembelajaran madrasah diniyah tidak ada simbol atau tanda khusus yang membedakan santri dengan mualim. Mungkin yang membedakan yaitu mualim memiliki akses untuk memegang alat elektronik yaitu hp asrama untuk pengoordinasian dengan mudah dan kelonggaran keluar asrama saat ada keperluan
6.	Mualim pengabdian dilibatkan dalam kegiatan apa saja?	Mualim pengabdian disini Alhamdulillah banyak membantu pondok, selain ngabdi untuk madrasah diniyah dalam mengajar adik-adik dikelas juga berperan menjadi pengurus, membantu belanja ndalem, juga menjaga kantin asrama. Karena untuk melatih mualim supaya dia bisa mengambil peran dirinya untuk mengembangkan kualitas mualim itu sendiri
7.	Untuk pelaksanaan <i>on the job training</i> bagi mualim ini apakah ada kurun waktu yang ditetapkan?	Mualim yang dilibatkan dalam kegiatan belajar mengajar itu dimulai saat 3 tahun setelah mualim masuk kedalam pondok yang bertepatan pada saat mualim kelas 1 wustha dan pengabdian mualim pun tidak ada kurun waktu tertentu, tetapi minimal 1 tahun pengabdian selebihnya setelah itu terserah, jika mau mengabdi sampai menikah juga tidak apa-apa.
8.	Untuk anggaran madrasah diniyah asrama abha sendiri diperoleh dari mana dan dialokasikan untuk apa?	Anggaran di Asrama Abha itu pemasukannya dari uang SPP diniyah santri, anggaran tersebut dialokasikan untuk <i>bisyaroh</i> mualim. Pondok memberikan penyemangat terhadap sumber daya

		<p>manusia yang ada agar lebih giat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan pemberian <i>bisyaroh</i> untuk mualim senior. Ya walaupun tidak banyak, tetapi setidaknya bisa membantu biayanya sehari-hari. Jika untuk mualim pengabdian sedikit ada pemenuhan kebutuhannya seperti makan bebas dan gratis SPP bukan dengan uang. Hal seperti itu diberikan kepada para mualim agar lebih aktif dalam suatu pembelajaran tanggung jawab maupun pembelajaran perbaikan dirinya agar lebih baik lagi. Hal ini juga membuat pemahaman pada mereka agar mengerti pentingnya suatu tanggung jawab yang harus dijalankan. Karena dalam hal ini memberikan umpan balik kepada asrama. Adanya mualim yang dapat dibenahi dengan baik maka asrama juga sangat terbantu dengan tenaga kerjanya. Jika sumber daya manusia atau mualim yang ada merasa senang dan nyaman dengan tanggung jawabnya maka pelaksanaannya akan semakin maksimal. Hal ini juga yang akan memberikan hasil yang positif.</p>
9.	Lalu dalam pelaksanaan OJT apakah ada monitoring (pemantauan) bagi mualim?	Jelas ada, pergerakan mualim pengabdian selalu kita pantau.
10.	Dalam pelaksanaan OJT ini apakah terdapat kendala yang sering dihadapi?	Saat ini asrama abha masih dalam tahap pembangunan karena asrama ini masih baru jadi masih ada bangunan yang direnovasi, ada juga yang sudah jadi tapi sederhana. Jadi pembelajaran madrasah kurang efektif.
11.	Apakah terdapat manfaat yang signifikan yang diperoleh mualim dalam pelaksanaan OJT dalam peningkatan mutu mualim (santri pengabdian)?	jelas ada banyak manfaat yang didapat pastinya bagi diri sendiri terutama pengetahuannya semakin bertambah, pengalaman, bersosialisasi ke masyarakat lebih gampang karena sudah mengurus anak banyak dan dapat memahami anak satu persatu. Mualim juga lebih profesional dalam mengajar, menambah inovasi dan kreatifitasnya untuk bekal mualim sendiri saat sudah bermasyarakat. Sedangkan manfaat untuk asrama adalah adanya sumber daya manusia yang bagus dan memberikan dampak positif terhadap asrama, karena berjalan baiknya suatu organisasi itu salah satunya dapat dilihat dari sumber daya

		manusianya yang ada karena sebagai pengoprasionalan utama dalam organisasi.
12.	Apakah pelaksanaan OJT ini berjalan dengan baik?	Dari hasil yang diketahui Alhamdulillah berjalan dengan baik, selain santri dari dalam disini ada yang ikut mengaji madrasah diniyah dari luar (santri kalong) tapi mayoritas dari dalam (santri Asrama Abha). Santri kalong disini ada yang kelas 1 sampai 4 uia, jika sekolah umumnya ada yang MTs, Aliyah, dan ada juga yang sudah kuliah. Alhamdulillah sekarang mulai dipercaya banyak masyarakat, mulai banyak anak yang dititipkan untuk belajar disini, padahal di Asrama Abha tidak mempromosikan menggunakan media apapun, baik itu brosur, pamflet, banner dan lain sebagainya.
13.	Apakah ada evaluasi kinerja bagi mualim? Jika ada siapa yang mengevaluasi?	Jelas ada evaluasi karena setiap orang kan tidak selalu lurus, jadi kadang ada kesalahan yang perlu dibenahi dari pengasuh. Kadang yang mengevaluasi abah, kadang juga saya, jadi pelaksanaan pengevaluasian dilakukan oleh kami dari pengasuh langsung. Jadi pengevaluasiannya itu mualim langsung dipanggil ke <i>ndalem</i> lalu ditanya apa kendala dan kesulitan yang dialami dan jika ada yang perlu dibenahi dari mualim juga kita sampaikan. Mungkin nanti solusinya bagaimana kita musyawarahkan bersama. Biasanya pelaksanaannya itu malam jumat, karena diniyahnya libur.
14.	Berdasarkan pengalaman yang sudah ada, bagaimana cara melakukan evaluasi atau penilaian kinerja mualim?	Evaluasi ini dilaksanakan setiap sebulan sekali, biasanya dilaksanakannya pada malam jum'at karena madrasah diniyahnya libur minggu pertama dengan pengasuh dan minggu ketiga internal mualim. Tapi kadang kalo ada hal yang tiba-tiba atau dadakan yang harus didiskusikan secepatnya ya pengasuh memanggil mualim ke <i>ndalem</i> , jadi bisa dikatakan kondisional, hal yang perlu dibahas saat evaluasi itu tentang kinerja mualimnya, hambatan dan peluang, dan bagaimana kegiatan di asrama.

PEDOMAN/TRANSKIP WAWANCARA

Informan : Mualim Asrama Abha (Nurin Najma)

Hari/Tanggal : Rabu, 27 Februari 2024

Tempat : Rumah Pengasuh

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sebelum anda dilibatkan dalam pelaksanaan OJT, persiapan apa saja yang diberikan oleh pengasuh?	Dalam perencanaan program <i>On the Job Training</i> (pengabdian) di Asrama Abha kami diberi briefing sebelum membantu untuk mengajar dalam kegiatan madrasah diniyah dengan diberi pendalaman materi secara khusus maupun mengikuti kegiatan-kegiatan pondok lainnya.
2.	Fasilitas apa yang anda dapatkan dari asrama selama menjadi mualim pengabdian?	Mualim dan santri itu sama, yang membedakan hanya mualim itu pengajar dan santri yang diajar. Akan tetapi sebenarnya sama-sama santri. Di asrama juga kita kumpul bersama seperti santri lainnya, tapi untuk kamar mualim tidak bersama, mualim ditempatkan di kamar paling depan yaitu yang paling dekat dengan <i>ndalem</i> biar gampang jika pengasuh <i>nimbali</i> . Mungkin bedanya itu mualim boleh memegang hp dan keluar asrama jika dibutuhkan
3.	Dalam kegiatan OJT di asrama abha anda dilibatkan dalam kegiatan apa saja?	Saya disini ikut membantu asrama dalam menjaga kantin, menjadi pengurus, membantu <i>ndalem</i> jika ada tamu, belanja keperluan <i>ndalem</i> dan kantin asrama dan bantu mengajar madrasah diniyah.
4.	Untuk pelaksanaan <i>on the job training</i> (pengabdian) ini apakah ada kurun waktu yang ditetapkan?	Pelaksanaan pengabdian disini paling sedikitnya satu tahun pengabdian, untuk seterusnya dikebalikan pada santri masing-masing, ingin melanjutkan mengabdikan sampai menikah juga tidak masalah.
5.	Pada madrasah diniyah anda ikut membantu mengajar pada kelas berapa dengan mata pelajaran apa?	Saya disini ditugaskan untuk membantu di madrasah diniyah untuk belajar bersama adik-adik di kelas 1 dan 2 ula, dengan mata pelajaran di kelas 1 risalatul mahaid dan di kelas 2 mata pelajaran tauhid. Ya Alhamdulillah sedikit banyak dapat menyalurkan ilmu saya, dan juga selalu dibimbing abah dan umi, semakin bertambah ilmu dan pengalaman saya dan lebih dekat dengan pengasuh bagi saya itu pengalaman yang sangat berharga dan saya sangat bahagia

6.	Kegiatan madrasah diniyah dilaksanakan pada pukul berapa? Dan berapa jam pembelajaran?	Madrasah diniyah dilaksanakan setiap <i>ba'da</i> maghrib selama kurang lebih 2 jam pelajaran
7.	Apakah ada pemberian upah dari asrama untuk mualim yang membantu madrasah diniyah?	Kalo saya disini saya niatkan pengabdian, saya ikhlas membantu di asrama untuk mengajar. Dan juga karena saya masih mondok disini, jadi saya itu mualim pengabdian. Disini kalo mualim yang masih mondok/ mualim pengabdian tidak ada <i>bisyaroh</i> khusus, karena kami santri yang memang bertugas dan wajib untuk mengabdikan di asrama untuk tanda terimakasih kami yang sudah mendapatkan ilmu disini. Tapi kalo mualim senior ada <i>bisyaroh</i> , tapi nominalnya tidak seberapa karena juga diniatkan untuk mengalaf barokah juga. Yang penting cukup untuk kebutuhan sehari-hari karena mualim senior sudah ada yang berkeluarga
8.	Bagaimana sistematika pembelajaran di kelas yang anda lakukan?	Sistematika pembelajaran di kelas saat madrasah diniyah yaitu diawali dengan berdoa bersama terlebih dahulu, di lanjut dengan lalaran kitab yang dihafalkan sesuai dengan tingkatan kelasnya, lalu setoran hafalan nadhom secara individu, kemudian di lanjut menuliskan materi pelajaran, lalu penjelasan, dan yang terakhir sebelum pembelajaran selesai itu membaca tulisannya (<i>nyerat</i>).
9.	Untuk pembelajaran diniyah anda apakah sudah selesai/ lulus?	Diniyah saya belum lulus, sekarang saya masih diniyah kelas 2 wustha. Saya mulai terjun membantu di madrasah diniyah kelas 1 wustha.
10.	Manfaat apa saja yang anda peroleh melalui pelaksanaan OJT (pengabdian) ini?	Manfaat yang saya rasakan itu lebih giat dan semangat lagi untuk belajar dan lebih banyak kegiatan untuk belajar disiplin waktu saya, dan disegi keilmuan saya Alhamdulillah ilmu yang saya dapatkan di kelas sebelumnya lebih bisa saya fahami lagi ketika saya ngabdikan membantu mengajar madrasah diniyah.
11.	Apakah ada kendala / kesulitan yang anda alami dalam pelaksanaan OJT (pengabdian)?	Alhamdulillah sampai sekarang tidak ada kendala yang saya alami, mungkin yang membikin kurang efektifnya pembelajaran karena asrama abha ini masih baru jadi masih ada bangunan yang direnovasi.
12.	Dari penerapan OJT (pengabdian) tersebut apakah ada pengevaluasian?	Ada evaluasi dari pengasuh, biasanya dalam mendidik adik-adik harus lebih disiplin, dan bagaimana cara saya membagi waktu. Mungkin jika ada masalah

		ataupun kendala didiskusikan bersama pengasuh, kalo waktu evaluasinya itu tidak pasti, kalo ada yang perlu didiskusikan cepat ya kita <i>ditimbali</i> ke <i>ndalem</i> langsung, kalo tidak ya biasanya malam jum'at
--	--	---

PEDOMAN/TRANSKIP WAWANCARA

Informan : Santri Asrama Abha

Hari/Tanggal : Rabu, 27 Februari 2024

Tempat : Rumah Pengasuh

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa yang anda rasakan dengan adanya guru dari mualim pengabdian?	Yang saya rasakan saat diajar mualim (santri pengabdian) <i>nggh sekeco</i> dan mudah difahami penjelasannya dan lebih leluasa dan tidak sungkan untuk bertanya terkait pelajaran yang belum difahami.
2.	Apakah anda merasa pembelajaran di kelasnya berjalan dengan lancar?	Iya
3.	Apakah pembelajaran tersampaikan dengan baik materinya?	Iya
4.	Bagaimana sistematika pembelajaran dikelas yang dilakukan?	Pertama masuk diniyah membaca doa, kemudian lalaran, menyetorkan hafalan nadhom individu, menulis materi, lalu djelaskan, setelah itu membaca satu-satu tulisan masing-masing (<i>nyerat</i>), setelah itu doa pulang.
5.	Apakah anda merasa faham dengan materi yang telah disampaikan?	Iya
6.	Apakah ada kesulitan atau hambatan yang anda rasakan ketika pembelajaran dengan mualim pengabdian?	Tidak, Alhamdulillah kegiatan madrasah diniyah berjalan lancar

BIODATA PENELITI

Nama : Siti Nur Shofa

Tempat/ Tanggal Lahir : Banyuwangi, 19 Juni 2002

Alamat : Tugung, Sempu, Banyuwangi

Alamat Domisili : Ponpes Sabilurrosyad, Jl. Raya Candi VI C No. 303 Kelurahan Karang Besuki Kecamatan Sukun Kota Malang

NIM : 200106110084

Fakultas/Program Studi : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam

Tahun Masuk : 2020

No HP : 082244376802

Email : snshofaaa@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

- 1. TK Khodijah 68 (2008-2009)**
- 2. MI Salafiyah (2009-2014)**
- 3. SMP Mukhtar Syafa'at (2014-2017)**
- 4. MA Mukhtar Syafa'at (2017-2020)**
- 5. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2020-sekarang)**
- 6. Pondok Pesantren Sabilurrosyad Gasek Malang (2021-sekarang)**