

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Gambaran umum lokasi penelitian adalah sajian data perihal keadaan (kondisi) yang dijadikan sebagai tempat (objek) penelitian, yaitu MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin. Berikut uraian dari gambaran umum mengenai madrasah.

1. Sejarah Singkat Madrasah

Berdasarkan data yang terhimpun ditemukan data bahwa awal berdirinya MTs Al Hamid Banjarmasin bermula pada hari Rabu tertanggal 30 April 2003 dari usulan dari ketua yayasan, para pendidik, tokoh masyarakat dan orang tua peserta didik yang ada di MI Al Hamid itu sendiri. MI Al Hamid merupakan lembaga madrasah yang ada sejak tahun 1984, sebagai lembaga Pendidikan Islam yang berada di bawah Yayasan Al-Hidayah.

Berdasarkan informasi yang diperoleh bahwa awal berdirinya MTs Al Hamid Banjarmasin hanya mempunyai 25 (dua puluh lima) orang peserta didik. Namun seiring berjalannya waktu hingga sekarang jumlah peserta didik semakin banyak. Hal tersebut dapat diartikan bahwa sistem manajemen madrasah mampu dikelola dengan efektif dan efisien. Walaupun awal berdirinya madrasah sempat menumpang ruang MI Al Hamid, akan tetapi sebaliknya sekarang bisa dikata sudah memiliki fasilitas yang memadai.

Berdasarkan data yang terhimpun bahwa awal berdiri MTs Al Hamid Banjarmasin berada di bawah pimpinan seorang Kepala Madrasah Dra. Hj.

Hernawati dan Wakil Kepala Madrasah Drs. H. M. Johansyah T yang berlangsung hingga tahun 2014, kemudian dilanjutkan oleh Rizka Amalia, S.Pd. sebagai kepala madrasah dan Muhammad Ridwan, S.Pd selaku wakil kepala madrasah, yang kemudian dilanjutkan lagi oleh Muhammad Ridwan, S.Pd. (selaku kepala madrasah sekarang), Ahmad Effendi, S.Pd. (selaku wakamad bidang kesiswaan), Dahliati, S.Pd. (wakamad bidang kurikulum), dan Marwiyah, S.H.I. (selaku kepala tata usaha) serta beberapa guru lainnya menjabat sebagai wali kelas dan kepala bidang-bidang lainnya. (sebagaimana yang terdapat pada lampiran dalam struktur organisasi MTs Al Hamid).

Selanjutnya, dalam ranah pengembangan kemampuan dan keterampilan bagi peserta didik tentu pihak madrasah membuka peluang dan menerapkan kebijakan atas pelaksanaan program unggulan madrasah. Adapun beberapa program unggulan yang diberlakukan oleh pihak madrasah seperti: program intensif Tahfiz, Kelas Olahraga Sekolah Menengah Pertama (KOSMP), Pasuka Pengibar Bendera (Paskibra), Pramuka dan Pramuka Regu Inti, Habsy Putra dan Putri, serta ditambah program kegiatan Tari Daerah.¹

Berdasarkan sajian data di atas, maka dapat ditarik simpulan bahwa MTs Al Hamid Banjarmasin merupakan salah satu lembaga swasta yang mempunyai prestasi yang bisa dijadikan contoh bagi lembaga lain dalam pengembangan lembaga, karena bisa dikata diusia yang relatif muda lembaga tersebut bisa terus meningkatkan programnya dan prestasinya. Hal tersebut tentunya tidak terlepas

¹ Sumber data diperoleh dari kumpulan dokumentasi madrasah. Banjarmasin, 22 November 2021. Jam 10.00 WITA.

dari peran manajerial madrasah bersama anggota kelompoknya untuk kepentingan lembaga yang dipimpinnya.

2. Profil Madrasah

Profil madrasah merupakan data madrasah yang meliputi beberapa aspek, seperti: Nomor Kepala Sekolah Nasional (NSPN), Alamat, Kode Pos, Kelurahan, Kecamatan, Kota, Propinsi, Status Madrasah, Waktu Penyelenggaraan, Jenjang Pendidikan, Akreditasi, Nomor Akreditasi, Tanggal SK Akreditasi.

Adapun sajian profil dari MTs Al Hamid Banjarmasin yang telah peneliti himpun dari hasil observasi yang terlihat dalam dokumentasi-dokumentasi madrasah adalah sebagai berikut.²

NPSN	: 30315497
Alamat	: Jl. Tembus Perumnas RT. 18. No. 84 Kayu Tangi Ujung
Kode Pos	: 70231
Kelurahan	: Alalak Utara
Kecamatan	: Kec. Banjarmasin Utara
Kota	: Kota Banjarmasin
Propinsi	: Prov. Kalimantan Selatan
Status	: Swasta
Waktu Penyelenggaraan	: 30 April 2003
Jenjang Pendidikan	: MTs / Madrasah Tsanawiyah
Akreditasi	: B

² Sumber data diperoleh dari kumpulan dokumentasi madrasah. Banjarmasin, 22 November 2021. Jam 10.00 WITA.

No. SK. Akreditasi : 641/KEP/BAP-SM/X/KU/TUP3/2016

Tanggal SK. Akreditasi : 18/10/2016

Berdasarkan sajian data di atas dapat ditarik simpulan bahwa MTs Al Hamid Banjarmasin sebagai salah satu lembaga Swasta berdiri dengan pelbagai proses dan legalitas yang dimiliki.

3. Visi dan Misi Madrasah

Menurut Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah menjelaskan bahwa seluruh mekanisme penyelenggaraan yang ada pada setiap lembaga pendidikan—madrasah/ sekolah—harus sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan, dalam arti hal tersebut harus terukur dengan standar mutu pendidikan yang sejalan dengan visi dan misi yang ada pada setiap lembaga pendidikan.

MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin sebagai salah satu lembaga pendidikan dalam menjalankan program kerjanya tentu memiliki target capaian yang tertuang dalam rangkain visi dan misinya. Berikut sajian daripada visi dan misi MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin.

Berdasarkan definisinya, Visi merupakan serangkaian kata yang tersusun secara sistematis dan tentu padanya terdapat satu impian maupun cita-cita yang terlahir dari sebuah lembaga (organisasi).

Dari hasil obsevasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti ditemukan data bahwa Visi MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin merupakan akronim kata dari nama MTs Al Hamid sendiri. Berikut penjabaran dari Visi MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin:

- M** : Muwujudkan
T : Terciptanya
S : Siswa-siswi yang mempunyai
A : Aklaqul Karimah
L : Luas dalam wawasan ilmu Agama dan Umum
H : Hafidz Hafidzah Quran
A : Agamis
M : Mubasyarah (Bergaul denga baik dalam bermasyarakat)
I : Iman yang di pegang teguh
D : Dapat mengamalkan ilmu dikehidupan sehari-hari dan meraih prestasi

Adapun Misi merupakan rangkaian aktivitas yang harus dilakukan oleh madrasah sehingga tercapainya keinginan dari madrasah. Berikut uraian Misi MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin.

- a. Menanamkan sikap yang terpuji beraklaqul karimah melalui pengalaman ajaran agama;
- b. Mengoptimalkan proses pembelajaran dan bimbingan serta memiliki wawasan luas;
- c. Mewajibkan peserta didik untuk menjadi Hafidz dan Hafidzah Qur'an;
- d. Membina kemandirian peserta didik untuk menjadi Hafidz dan Hafidzah Qur'an;
- e. Membina pergaulan dan hubungan yang baik dalam bermasyarakat;
- f. Menanamkan keimanan yang kuat dan memegang teguh kepada Rukun Iman; dan
- g. Mengimplementasikan dan mengamalkan ilmu agama, pengetahuan umum ke dalam kehidupan sehari-hari dan memadukan prestasi dalam meraih juara.

Visi dan misi di atas merupakan rencana capaian dari serangkaian program-program dan aktivitas yang harus dilaksanakan dengan baik dan

berkelanjutan oleh MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin sehingga mampu tujuan yang telah ditetapkan, seperti: 1) Peserta didik dapat melaksanakan salat dengan tertib, dapat membaca Alquran dengan benar dan tartil, memiliki dasar-dasar keimanan dan amal saleh dan akhlakul karimah; 2) Peserta didik mendapat layanan pendidikan di bidang akademik dan non akademik yang berkualitas; 3) Peserta didik dapat berprestasi dalam bidang akademik dan non akademik; dan 4) Memiliki lingkungan madrasah yang hijau, bersih, dan sehat.

4. Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah

Menurut UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 yang menyatakan bahwa Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang bertugas untuk pelaksanaan kegiatan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, sedangkan Pendidik adalah anggota masyarakat yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin ditemukan data bahwa madrasah memiliki jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang memadai, seperti sajian data di bawah ini.³

4.1. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

NO	NAMA	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
1	Nuur Fadillah, M.Pd.	S2 Manajemen Pendidikan
2	Muhammad Ridwan, S.Pd.	S1 Pendidikan Agama Islam
3	Dhia Alfa Della, S.Pd.	S1 Pendidikan Bahasa Inggris

³ Sumber data diperoleh dari kumpulan dokumentasi madrasah. Banjarmasin, 22 November 2021. Jam 10.00 WITA.

4	Maisarah, S.Pd.	S1 Pendidikan Bahasa Inggris
5	Dahliati, S.Pd.I.	S1 Pendidikan Agama Islam
6	Ahmad Effendi, S.Pd.I.	S1 Pendidikan Agama Islam
7	Nailatus Sa'diyah, S.Pd.I.	S1 Pendidikan Agama Islam
8	Muhammad Syarif, S.Pd.	S1 Pendidikan Bahasa Arab
9	Ikramullah, S.Pd.I.	S1 Pendidikan Agama Islam
10	Zaini Gani, S.Pd.I.	S1 Pendidikan Agama Islam
11	Baginda Sayyid Maula Ibrahim, S.Pd.	S1 Sendratasik ULM
12	Siti Nurasih, S.Pd.	S1 Pendidikan Bahasa Inggris
13	Liyana Hamid, S.Pd.	S1 Pendidikan Bahasa Inggris
14	Arwina Septiana, S.Pd.	S1 Pendidikan Fisika
15	Siti Masruroh, S.Pd.	S1 Pendidikan Matematika
16	Sutrami Utami Ning Ratih, S.Pd.	S1 Pendidikan Bahasa Inggris
17	Marlina, S.Pd.	S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Daerah
18	Zubaidah, S.Pd.	S1 Pendidikan Biologi
19	Maria Ulfah, S.Pd.	S1 Pendidikan Matematika
20	Iwan Hariadi, S.Pd.	S1 Pendidikan Matematika
21	Apriyanda, S.Pd.	S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Daerah
22	Liyana Hamid, S.Pd.	S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Daerah
23	Ratih, S.Pd.	S1 Biologi
24	M. Rizal Hidayatullah, S.Pd.	S1 Pendidikan Matematika
25	M. Syarif, S.Pd.	S1 Sendratasik ULM
26	Yuniartini, S.Pd.	S1 Pendidikan Sosiologi Antropologi
27	Hayatun Nikmah, S.Pd.	S1 Pendidikan Agama Islam
28	Abdul Basith Fathona, S.Pd.I.	S1 Pendidikan Agama Islam
29	Achmad Rifani, S.Pd.	S1 Pendidikan Sosiologi Antropologi
30	Muhammad Ja'far, S.Pd.I.	S1 Pendidikan Agama Islam
31	Meriah Shofie, S.Pd.	S1 Pendidikan Bahasa Inggris
32	Radina, S.Pd.	S1 Pendidikan Ekonomi
33	Marwiyah, S.H.I.	S1 Syariah
34	Putri, S.Pd.	S1 Pendidikan Matematika
35	Munawarah, S.Pd.	S1 Bimbingan dan Konseling
36	Asela, S.Pd.	S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Daerah
37	Ratna Sari, S.H.	S1 Hukum

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada MTs Swasta Al Hamid memiliki sumber daya yang beragam saling melengkapi satu sama lain.

Kemudian, guna memudahkan jalannya aktifitas dari program tahfidz quran tersebut tentu pihak madrasah juga membuat kebijakan dalam sebuah struktur atau susunan pengelola kegiatan yang terangkum dalam tabel berikut:

4.2. Data Ustadz-Ustadzah Program Tahfidz

NO	NAMA	JABATAN
1	Rizki Fauzah	Ketua Program
2	Ahmad Effendi, S.Pd.	Anggota
3	Muhammad Rizal Hidayatullah, S.Pd.	Anggota
4	Abdul Basith Fathona, S.Pd.I.	Anggota
5	Siti Raudatul Jannah	Anggota
6	Gina Hamidah	Anggota

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa program tahfidz yang dilaksanakan oleh pihak madrasah juga memiliki susunan kepengurusan yang terakomodir oleh madrasah. Hal tersebut tentunya dilakukan dengan tujuan agar keefektifan kegiatan dapat terlaksanakan dengan baik.

Salah satu program yang juga dilakukan pihak madrasah adalah membiasakan peserta didik untuk melaksanakan salat sunat dhuha, oleh karenanya untuk menjaga keefektifan ibadah tersebut maka pihak madrasah bersama tenaga pendidik dan kependidikan bekerja sama memberikan bimbingan dan arahan terjadwal. Berikut jadwal pelaksanaan salat sunat dhuha yang diprogramkan pihak madrasah dalam setiap waktunya.⁴

⁴ Sumber data diperoleh dari kumpulan dokumentasi madrasah. Banjarmasin, 22 November 2021. Jam 10.00 WITA.

4.3. Data Jadwal Pelaksanaan Salat Sunat Dhuha

NO	HARI			
	SELASA	RABU	KAMIS	SABTU
1	Zubaidah	Iwan Hariadi	Zaini Ghani	Radina
2	Maisarah	Marlina	Achmad Rifani	St. Masrurroh
3	Fauzah	Liyana Hamid	Nailatus Sa'diyah	Dahliati

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan yang diterapkan oleh pihak madrasah yang salah satunya adalah ibadah salat sunnat dhuha dilakukan secara berselang-seling. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk menumbuhkan semangat dan pembiasaan dalam merutinkan ibadah salat sunnat dhuha, sehingga nantinya lambat laun mereka akan terbiasa menjadi sebuah rutinas sehari-hari untuk dilaksanakan.

5. Peserta Didik Madrasah

Jumlah peserta didik yang ada pada MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin bisa dikata setiap tahun meningkat. Hal tersebut dibuktikan dengan melihat sajian tabel berikut:⁵

5.1. Data Peserta Didik MTs Swasta Al Hamid pada tahun 2021/2022

NO	TAHUN AKADEMIK	KELAS 1	KELAS 2	KELAS 3
		Peserta Didik	Peserta Didik	Peserta Didik
1	2013/ 2014	58	62	67
2	2014/ 2015	60	58	63
3	2015/ 2016	93	60	57
4	2016/ 2017	94	88	58
5	2017/ 2018	97	89	85
6	2018/ 2019	97	94	87
7	2019/ 2020	100	96	93
8	2020/ 2021	100	100	96
9	2021/ 2022	105	100	100

⁵ Sumber data diperoleh dari kumpulan dokumentasi madrasah. Banjarmasin, 22 November 2021. Jam 10.00 WITA.

Berdasarkan sajian tabel di atas, dapat dipahami bahwa jumlah peserta didik setiap ajaran barunya selalu bertambah, artinya jumlah peserta didik pada MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin terdapat peningkatan dari jumlah peserta didik pada tahun sebelum-sebelumnya.

6. Sarana dan Prasarana Madrasah

Sarana prasarana merupakan fasilitas penunjang kegiatan pembelajaran yang tentunya dimiliki oleh lembaga pendidikan. Hal tersebut seyogyanya berlaku pada MTs Swasta Al Hamid yang bisa dikata memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Berikut sajian data sarana prasarana yang telah peneliti himpun dari data madrasah.⁶

6.1. Data Peserta Didik MTs Swasta Al Hamid pada tahun 2021/2022

NO	JENIS PRASARANA	JUMLAH RUANG	JUMLAH RUANGAN DENGAN KEADAAN		KATEGORI KERUSAKAN		
			BAIK	RUSAK	BERAT	SEDANG	RINGAN
1	Ruang Kepala Madrasah	1	1	-	-	-	-
2	Ruang Tenaga Pendidik	1	1	-	-	-	-
3	Ruang TU	1	1	-	-	-	-
4	Ruang Kelas	8	6	2	-	-	2
5	Ruang Perpustakaan	1	1	-	-	-	-
6	Ruang Lab. Komputer	1	1	-	-	-	-
7	Ruang UKS	1	1	-	-	-	-
8	Ruang WC	6	4	2	-	2	-
9	Gudang	1	1	-	-	-	-

Berdasarkan sajian data di atas menunjukkan bahwa MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin bisa dikata sudah memiliki fasilitas yang memadai, dalam arti

⁶ Sumber data diperoleh dari kumpulan dokumentasi madrasah. Banjarmasin, 22 November 2021. Jam 10.00 WITA.

kebutuhan penunjang keberlangsungan kegiatan pembelajaran mampu terfasilitasi walaupun terdapat beberapa kondisi yang perlu diperbaiki seiring dengan berjalannya waktu dan program perbaikan madrasah.

B. Penyajian Data dan Analisis Data

MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin merupakan salah satu lembaga swasta yang tumbuh dan berkembang di Jalan Tembus Perumnas Nomor 84. RT. 40. Alalak Utara Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin yang berdiri tepatnya di atas tanah seluas 60000 m² dan mempunyai fasilitas yang bisa dikata memadai untuk keberlangsungan kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan observasi yang dilakukan telah terhimpun bahwa MTs Al Hamid Banjarmasin merupakan madrasah yang menjadikan bacaan Alquran sebagai sesuatu yang harus dilakukan (sudah menjadi kewajib mutlak) bagi peserta didik pada waktu tertentu, mengingat banyaknya manfaat dari membaca Alquran. Alquran sebagai pedoman umat Islam tentu menjadi pijakan utama bagi madrasah yang bernuansa Islam, artinya membaca Alquran bisa dikata sudah menjadi kewajiban. Hal tersebutlah yang menjadi pijakan pokok bagi madrasah untuk menerapkan kepada peserta didik, seperti halnya dilakukan sebelum memulai pembelajaran, sebelum salat dzuhur, maupun sebelum pulang kerumah masing-masing, dan bahkan berdasarkan info yang diperoleh bahwa MTs Al Hamid mempunyai program khusus untuk bimbingan hafalan Quran yang diberlakukan oleh madrasah sebagai program unggulan, berupa program tahfidz.

Berdasarkan hal di atas, dapat ditarik simpulan bahwa adanya pemberlakuan program hafalan (tahfidz) tersebut bisa dikata bermula dari adanya keinginan pihak madrasah itu sendiri untuk memberikan pendidikan dan pemahaman mengenai betapa pentingnya ilmu Alquran. Sebagaimana teorinya bahwa ilmu Alquran merupakan kalam Allah yang mampu memberikan ketenangan yang berdampak positif kepada peserta didik, seperti salah duanya adalah mampu melahirkan sikap sopan terhadap pendidik dan bisa menghargai sesama teman, sehingga dalam pandangan peneliti hal tersebut bisa dilakukan dengan baik dikarenakan adanya manajerial seorang pemimpin terampil tanpa terlepas bantuan dari anggota kerjanya. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa keberhasilan setiap lembaga pendidikan dalam menjalankan aktivitasnya tentu tidak terlepas fungsi-fungsi dalam manajemen seperti: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Berikut akan peneliti disajikan hasil dari wawancara mendalam kepada responden penggali data mengenai gambaran umum daripada serangkaian kegiatan penelitian yang dilakukan mengenai *Manajemen* Program Tahfidz Al-Qur`an MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin.

A. Aktivitas Perencanaan MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin

Perencanaan sering diartikan sebagai satu proses pemikiran yang sistematis, dan rasional mengenai apa, di mana, kapan, mengapa, siapa, dan bagaimana suatu kegiatan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan layanan pendidikan yang unggul dan berkualitas. Dengan kata lain dapat diartikan bahwa perencanaan merupakan sesuatu yang harus dipersiapkan terlebih dahulu

sebelum melaksanakan kegiatan berikutnya, sehingga sejalan lurus dengan harapan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan mengenai aktivitas perencanaan dari program kerja yang telah diterapkan oleh pihak MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin ditemukan data sebagai berikut:

1. Kegiatan Awal yang Dipersiapkan oleh Lembaga untuk Keberlangsungan Program Tahfidz.

MTs Swasta Al Hamid sebagai salah satu lembaga yang menerapkan sistem program hafalan kepada peserta didiknya dengan tujuan agar peserta didik juga bisa mendapatkan nilai tambah dalam pembelajaran selain pembelajaran umum yang diberikan oleh madrasah. Pada pelaksanaan program tersebut tentunya pihak madrasah merancang dan menyusun program kegiatan secara intensif, sehingga harapannya peserta didik dengan mudah untuk melakukan hafalan dengan terarah dan optimal. Dengan kata lain keberlangsungan pembelajaran hafalan bisa dilakukan dengan maksimal. Hal tersebut sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala Madrasah. Dari hasil wawancara tersebut diperoleh data sebagai berikut:⁷

“Secara teknis tentu pihak lembaga menyusun program pembelajaran tersebut secara bertahap. Hal tersebut guna mempermudah keberlangsungan program yang dilakukan, dalam arti program hafalan tersebut dimulai dari tahap rendah terlebih dahulu baru ke tingkat yang lumayan sulit. Program awal yang diterapkan oleh pihak madrasah melalui guru-guru tahfidz dimulai dari tahapan awal yaitu tahsin (memperbaiki maupun memperindah bacaan peserta didik)”.

“Jadi, sebelum anak-anak memulai kegiatan tahfidz (hafalan) Qurannya terlebih dahulu mereka melakukan pembenahan melalui program tahsin

⁷ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku Kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Senin, 06 Desember 2021. Pukul 08.30 WITA.

selama kurang lebih 1 bulan (tergantung kapasitas kemampuannya, artinya lebih cepat perbaikannya, maka semakin cepat pula naik ketahapan berikutnya)”).

“Program tahsin tersebut biasa terjadwalkan secara tetap untuk diberlakukan pada bulan ramadhan (diajarkan tahsin quran). Peserta didik kelas 7 yang baru masuk biasanya selama bulan ramadhan fokus untuk diajarkan tahsin quran sampai benar-benar bacaannya mulai baik. Kemudian setelah selesai ramadhan baru dilanjutkan dengan pengajaran program tahfidz quran yang dimulai dari surah pendek terlebih dahulu”.

“Sebagai nilai plus yang diberikan oleh pihak madrasah adalah terkait dengan pembinaan intensif bagi anak didik yang mengalami kendala ditahsin, dalam arti anak-anak belum fasih dan indah dalam bacaan, atau bisa jadi dalam pelafalan makharijul hurufnya belum tepat (bisa dikata mampu) maka untuk melanjutkan keprogram tahfidz ditunda dulu sampai benar-benar dinyatakan mampu oleh para guru-guru pengajar. Dalam memfasilitasi hal itu tentu pihak madrasah dengan segala programnya juga menyediakan kegiatan tambahan, yaitu ekskul tahsin. Ekskul tahsin merupakan salah satu kebijakan yang diberikan kepada peserta didik yang saat evaluasi atau saat tes belum lancar dalam pelafalan atau bacaannya, sehingga secara otomatis masuk ekskul (bukan opsi tapi wajib). Selanjutnya bagi peserta didik yang ketika mengikuti kegiatan tes mengalami kendala dan ketika dilakukan observasi bisa dikata masih kurang, maka dengan segala kerendahan hati pihak madrasah akan melakukan panggilan kepada orang tua agar peserta didik bisa diikutsertakan dalam program tahsin selama 3 bulan. Artinya ketika setelah selesai tahsin selama 3 bulan, lalu dilanjutkan dengan ujian kembali (sebagai tujuan untuk memastikan anak didik dalam hal tersebut). Dengan kata lain, ketika tahapan tersebut sudah dilakukan dengan baik (sesuai ukuran para guru tahfidz) maka mereka pun akan diberikan pilihan, apakah tetap lanjut tahsin atau melanjutkan keintensif tahfidz. Jadi simpulannya adalah persiapan yang dilakukan oleh madrasah dalam menjaga keberlangsungan program tahfidz tersebut adalah pada tahapan awal sebelum masuk pada program tahfidz dimulai dari tahapan tahsin terlebih dahulu.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa program tahfidz yang ada pada MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin diprogram atas dasar musyawarah mufakat, dalam arti tahapan-tahapan yang diberlakukan oleh pihak madrasah dilakukan dengan tujuan agar peserta didik sudah benar-benar merasa siap untuk melakukan hafalan. Maka dari itu, tahapan tahsin merupakan langkah yang tepat dan harus dilakukan oleh peserta didik sebelum melangkah kepada

program tahfidz. Hal tersebut tentu harus dilakukan agar pencapaian hafalan anak didik dilakukan secara maksimal.

Hal tersebut tentunya sangat sejalan dengan satu pernyataan Ibnu Kastir yang dikutip dari Salman bin Umar dalam karyanya *Mudahnya memahami Alquran* yang mengatakan bahwa tuntutan awal secara syari' sebelum melakukan hafalan adalah dengan memperindah bacaan (tahsin). Karena menurut Ibnu Katsir, langkah tersebut tentunya dilakukan adalah untuk mendorong dan memotivasi diri khususnya dalam memahami dan mentadabburkan Alquran, bahkan bisa jadi hal tersebut menjadi *sirah* untuk kita lebih khusyuk dalam memahaminya.⁸

Berdasarkan sajian data di atas tentu dapat ditarik satu simpulan bahwa dari hasil wawancara mendalam yang telah dilakukan pada pihak madrasah pada dasarnya bisa dikata sudah sangat sejalan dengan pernyataan Ibnu Kastir yang dikutip dari Salman bin Umar dalam bukunya *Mudahnya memahami Alquran*, artinya tahapan awal yang harus dilakukan sebelum diterapkannya pemograman tahfidz kepada anak didik adalah agar semestinya setiap anak didik tersebut diwajibkan untuk mengikuti kegiatan tahsin quran. Hal tersebut tentunya dilakukan dengan tujuan agar anak didik dengan mudahnya melakukan pengembangan-pengembangan hafalan pada tahapan berikutnya (program tahfidz).

2. Kegiatan-Kegiatan Hafalan yang Diberlakukan di Madrasah.

Program hafalan yang diberlakukan pada MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin tentunya berbeda dengan lembaga program tahfiz secara khusus. Program hafalan yang diterapkan pada madrasah bisa dikata hanya sebagai sebuah

⁸ Salman bin Umar as-Sunaidi, *Mudahnya memahami Alquran*, (Jakarta: Darul Haq, 2008), 35.

tindakan positif yang diberlakukan oleh pihak madrasah kepada setiap anak didik laki-laki maupun perempuan agar mereka tetap termotivasi dalam melakukan hafalan, dalam arti bisa dikata tujuan pemberlakuan program ini adalah agar mereka bisa lebih dekat terus bersama Alquran, walaupun disisi lain juga mempelajari materi umum sebagaimana lembaga pendidikan agama lainnya. Adapun waktu pelaksanaan kegiatan hafalan yang diberlakukan dimadrasah tersebut terbagi menjadi dua bagian, yaitu: untuk kelas anak laki-laki penjadwalannya dilakukan pada waktu pagi, sedangkan bagi anak perempuan terjadwalkan pada saat jam istirahat. Hal tersebut dilakukan oleh pihak lembaga setelah dilakukannya evaluasi hafalan bagi anak laki-laki dan perempuan. Sebagaimana yang ditemukan dari hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala Madrasah MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin, sebagai berikut:⁹

“Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan ditemukan data bahwa pelaksanaan kegiatan program hafalan yang diberlakukan semula oleh madrasah adalah berlaku pada saat pagi. Namun ketika itu telah terjadi insiden yang cukup menarik selama pemberlakuan hal di atas pada MTs.

“Kalau tidak salah insiden tersebut terjadi pada tahun 2017 atau 2018. Ketika itu pernah terjadi pemberlakuan kurikulum mengenai program tahfidz yaitu anak laki-laki ataupun anak perempuan (pengikut program tahfidz) dijadwalkan untuk berlangsung pada waktu pagi. Setelah kurang lebih 6 bulan berjalan tentu bermulalah pemberlakuan kegiatan evaluasi oleh para guru-guru tahfidz kepada anak-anak tahfidz”.

“Dari hasil evaluasi yang telah dilakukan oleh para guru-guru tahfidz ditemukanlah perbedaan yang signifikan antara anak laki-laki dan anak perempuan. Berdasarkan faktanya bahwa rata-rata hafalan anak laki-laki lebih banyak dari anak perempuan. Kemudian kami lakukan penelusuran dalam arti ingin mencari solusi permasalahan terkait hal tersebut ditemukanlah data

⁹ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku Kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Senin, 06 Desember 2021. Pukul 08.50 WITA.

bahwa anak perempuan ternyata jarang makan pagi, sehingga bisa dikata kesiapan semangat belajar dan hafalan mereka menurun. Kemudian kami lakukan perubahan waktu, dalam arti anak laki-laki berada pada kelas pagi, sedangkan anak perempuan berlaku pada jam istirahat. Alhasil, hafalan dari anak perempuan bisa dikata cukup bagus, sehingga dapat disimpulkan bahwa pola makan yang teratur sangat memengaruhi kegiatan hafalan anak didik, khususnya anak perempuan yang pada fakta mungkin anak perempuan jarang untuk makan pagi di rumah”.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa pemberlakuan kegiatan hafalan anak laki-laki dan anak perempuan dilaksanakan secara terpisah. Hal tersebut dilakukan agar pemberian materi hafalan dapat dilakukan secara maksimal, disinilah dituntut peran dan keterampilan seorang pendidik untuk mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan bukan berarti membiarkan anak belajar tanpa peraturan. Dengan kata lain, pendidik dituntut untuk membuat suasana pembelajaran agar tetap kondusif dan menyenangkan, sehingga membuat anak merasa nyaman dalam menerima pembelajaran, lebih lagi dalam konteks menghafal quran.

Penjelasan di atas tentunya sejalan dengan pernyataan Rita Mariyana, dkk dalam karyanya yang berjudul *Pengelolaan Lingkungan Belajar*, Rita mengatakan bahwa apabila memungkinkan, maka guru dapat membagi atau memisahkan lokasi pembelajaran yang dapat mengganggu konsentrasi dan ketenangan dalam melakukan pembelajaran (hafalan), sehingga hal tersebut bisa dikata sebagai bagian upaya untuk membantu anak untuk mampu beraktivitas secara maksimal dan tidak merasa terganggu. Karena definisinya kondisi yang nyaman bagi anak menjadi bagian terpenting yang harus diperhatikan guna keberlangsungan kegiatan pembelajaran, ditambah dengan adanya kerapian ruang belajar yang juga

harus diperhatikan oleh seorang pendidik.¹⁰ Pendapat tersebut semakin kuat dengan adanya pernyataan dari Fandinna yang mengatakan bahwa kondisi stabil kesehatan peserta didik melalui pola makan yang teratur sangatlah memengaruhi konsistensi belajar yang berujung pada prestasi dan hasil belajar. Menurutnya pola makan peserta didik yang teratur akan memberikan manfaat yang maksimal, khususnya dalam menunjang kemampuan hafalan.¹¹ Bahkan ketika mengonsumsi makanan terlalu banyakpun bisa jadi akan menjadi penyebab atau penghambat untuk melakukan hafalan. Hal tersebut sebagaimana pula yang telah dikemukakan oleh Khalid bin Abdul Karim al-Lahim, dalam bukunya yang berjudul *Beginilah cara mengamalkan Al-Quran*. Menurutnya di samping adanya rasa ketidakikhlasan karena Allah SWT, banyaknya dosa dan maksiat, tentu konsumsi makanan yang tidak terporsir (banyak makan) juga menjadi penghalang dalam melakukan hafalan.¹²

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah yang dilakukan oleh pihak madrasah yang diterapkan melalui guru-guru tahfidz dalam menjalankan aktivitasnya, yaitu mengalokasikan waktu pembelajaran, sambil memerhatikan pola makan bagi anak didik laki-laki maupun perempuan dalam melakukan hafalan bisa dikata sudah tepat. Apalagi dalam konteks lain, mampu memahami pelbagai kondisi dan keadaan, khususnya bagi

¹⁰ Rita Mariyana, dkk., *Pengelolaan Lingkungan Belajar*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 59.

¹¹ Fandinna. L. N. *Hubungan Antara Sarapan Pagi Dengan Prestasi Belajar di SDN Sungelebak Kecamatan Karanggeneng Kabupaten Lamongan*. (Universitas Airlangga Surabaya: Skripsi, 2010).

¹² Khalid bin Abdul Karim al-Lahim, *Beginilah cara mengamalkan Al-Quran*, (Jakarta: Pusaka at-Tazkia, 2010), 167.

anak perempuan, sehingga proses pembelajaran yang dilakukan sejalan dengan target yang ditentukan.

3. Pelaksanaan Kegiatan Hafalan.

Pelaksanaan kegiatan hafalan yang diberlakukan pada MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin kepada peserta didik tentunya berlangsung secara teratur dan terarah, dalam arti rangkaian kegiatan terklasifikasikan dengan baik berdasarkan waktu, tempat, kelas, dan surah yang dihafalkan. Hal tersebut sebagaimana penjelasan dari Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala madrasah yang memberikan penjadwalan dari program hafalan, berikut hasil wawancara yang diperoleh:¹³

“Menurut Nuur Fadillah bahwa pada pelaksanaannya program tahfidz quran itu biasanya dibagi oleh pihak madrasah dalam 1 (satu) kelas itu terdapat 3 (tiga) kelompok belajar. Sehingga bisa dikata jumlah pengajarnya pun menyesuaikan kapasitas dalam ruang belajarnya. Karena dalam pandangan lembaga, kegiatan pembelajaran ideal dalam 1 (satu) kelompok belajar yang jumlahnya 15 (lima belas) orang cukup bagi 1 (satu) orang guru, artinya dalam 1 (satu) kelas itu ada 3 (tiga) kelompok belajar, maka sudah dapat dipastikan akan diisikan oleh 3 (tiga) orang guru. Hal demikian tentunya dilakukan agar penyampaian pembelajaran dapat dengan maksimal dilakukan”.

“Selanjutnya mengenai surah-surah hafalan yang diberikan kepada anak-anak tentu sangat beragam, tergantung tingkat pemahamannya masing-masing. Namun pada umumnya surah-surah yang biasanya dihafalkan dikategorikan sebagai berikut: 1) Untuk kelas 7 (tujuh) dan kelas 8 (delapan) biasanya yang mereka hafalkan adalah juz 29; dan 2) Untuk kelas 9 (sembilan) hafalannya adalah juz 30. Artinya sudah menjadi kewajiban bahwa dalam waktu 1 (satu) tahun idelanya harus hafal 1 (satu) juz Alquran minimal, dan bahkan ketika sudah lulus (menyelesaikan pendidikan dimadrasah) maka sudah menjadi kewajiban untuk menghafalkan 2 (dua) juz Alquran. Karena berdasarkan peraturan lembaga bahwa syarat untuk pengambilan ijazah harus sudah hafal Alquran sebanyak 2 (dua) juz”.

“Kemudian mengenai pembagian waktu hafalan tentu pihak lembaga memberikan wewenangnya kepada para pengajar untuk bisa mengondisikan

¹³ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku Kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Senin, 06 Desember 2021. Pukul 09.15 WITA.

waktu yang tepat dalam melakukan hafalan, tetapi pada umumnya kebanyakan program hafalan diberlakukan pada waktu pagi (karena pada kebiasaan waktu tersebut adalah waktu yang tepat untuk mengasah kemampuan, karena masih segar)”.

“Terkait mengenai tempat pembelajaran tentu bisa dikata pihak pengajar senyaman mungkin akan mencari suasana belajar, bisa jadi mereka lakukan didalam ruang kelas, mesjid, pelataran (teras) mesjid, dalam arti tergantung kenyamanan mereka”.

Dari hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa, tatacara yang diterapkan oleh guru tahfidz madrasah dalam menerapkan pendidikan hafalan Alquran terhadap peserta didik sangat beragam, pelbagai metode yang dilakukan tentu sebagai upaya agar anak didik merasa nyaman untuk bisa menghafalkan Alquran, baik dari pengukuran alokasi waktu, tempat belajar, dan hingga surah yang mudah untuk dihapalkan.

Metode yang diterapkan oleh pihak madrasah melalui para guru tahfiz tentu bisa dikata sebagai langkah tepat yang bisa dilakukan sehingga anak didik dengan mudahnya menerima Alquran. Hal yang dilakukan oleh madrasah tentunya sangat realistis dan sejalan sebagaimana metode yang diajarkan oleh Sayyid Muhammad Haqiqi An-Nazili dalam sebuah karyanya yang berjudul *Keutamaan dan Faedah Membaca Al-Qur'an*, An-Nazili mengatakan bahwa dalam melakukan tahapan untuk bisa menghafalkan Alquran tentu harusnya menggunakan metode yang tepat dan cepat sehingga dengan mudahnya melakukan dan menjaga hafalan. Menurutnya ada beberapa metode yang bisa dilakukan oleh seorang pengajar Alquran, diantara: mampu memfasilitasi waktu (dalam arti dapat mengalokasikan waktu secara tepat), rajin mengajak untuk tilawah yang diawali dengan membaca bersama-sama surah-surah ringan sehingga memudahkan peserta didik dalam menghafal Alquran, di samping itu pula pihak

pengajar harus bisa menyesuaikan keadaan dan mencari suasana yang nyaman dalam melakukan hafalan tersebut.¹⁴ Hal tersebut juga senada dengan pernyataan Amjad Qasim dalam satu karyanya yang berjudul *Sebulan Hafal Al-Quran* yang mengatakan bahwa hafalan itu lebih sulit dilakukan bila waktu tidak terkondisikan sebaik mungkin.¹⁵ Artinya dengan adanya meminimalisir waktu tentu bisa dikatakan akan lebih memudahkan dalam melakukan hafalan Alquran.

Dari hasil penyajian data di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan program hafalan Alquran yang dilaksanakan MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin tentunya sejalan lurus dengan metode yang diajarkan Sayyid Muhammad Haqiqi An-Nazili dalam bukunya *Keutamaan dan Faedah Membaca Al-Qur'an* dan Amjad Qasim dalam satu karyanya yang berjudul *Sebulan Hafal Al-Quran*, karena pada dasarnya dengan metode penghafalan yang dilakukan secara sistematis, terarah dan terus dilakukan berulang-ulang bersama peserta didik tentu akan memudahkan mereka untuk mengingat dan menghafalkan Alquran.

4. Sumber Daya yang Terlibat dalam Kegiatan.

Sumber daya merupakan sesuatu yang dipandang memiliki kemampuan dalam melakukan satu kegiatan. Kegiatan yang dimaksud adalah berupa program hafalan yang diterapkan oleh MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin, sehingga tanpa tersedianya sumber daya yang mumpuni maka dapat dipastikan bahwa program kegiatan tersebut tidak akan dapat berjalan sesuai dengan harapan. Hal tersebut

¹⁴ Sayyid Muhammad Haqiqi An-Nazili, *Keutamaan dan Faedah Membaca Al-Qur'an*, (Jakarta: Intimedia, 2014), 121.

¹⁵ Amjad Qasim, *Sebulan Hafal Al-Quran*, (Solo: Zamzam, 2011), 80.

sejalan dengan pernyataan kepada madrasah dari wawancara yang dilakukan.

Beliau mengatakan bahwa:¹⁶

“Sumber daya merupakan faktor penggerak yang sangat berpengaruh untuk jalannya kegiatan, terkhusus kegiatan program tahfidz Alquran yang dijalankan oleh madrasah. Adanya ketersediaan sumber daya yang dimiliki tentu menjadi pijakan utama yang terus diperhatikan oleh pihak madrasah. Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah ketersediaan daripada guru tahfidz quran”.

“Dalam menjalankan aktivitasnya tentu guru tahfidz menyusun cara dan metode terbaik yang bisa dilakukan sehingga anak didik dengan mudah melakukan hafalan. Salah satu diantara metode yang digunakan oleh para guru adalah metode umi dan metode albanjari, hasil rancangan dari ketua Tahfidz MTs sendiri”.

“Selanjutnya, pada teknis pelaksanaan kegiatan hafalan pihak madrasah lebih cenderung menggunakan sumber bacaan Alquran berupa mushaf ustmani (yang sering disebut dengan Quran madinah)”. Dan yang menjadi catatan penting bagi pihak madrasah adalah Alquran yang digunakan dalam hafalan harus sama, sehingga mudah dalam hafalan”.

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung untuk keberlangsungan dari sebuah kegiatan, artinya SDM tidak tersedia, maka dapat dipastikan bahwa kegiatan tidak dapat dijalankan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Arif Yusuf Hamali dalam bukunya yang berjudul *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Arif mengatakan bahwa sumber daya yang memiliki potensi tentu sangat berpengaruh terhadap lembaganya untuk mencapai tujuan, ditambah lagi dengan terfasilitasinya akan tersedianya sarana dan prasarana yang menunjang. Dengan kata lain dapat diasumsikan bahwa tanpa didukung oleh sumber daya yang potensial maka tujuan lembaga tidak akan tercapai.¹⁷

¹⁶ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku Kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Senin, 06 Desember 2021. Pukul 09.25 WITA.

¹⁷ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Buku Seru, 2016), 2.

Dengan demikian dapat difahami bahwa ketersediaan guru-guru tahfidz yang dimiliki oleh madrasah tentu bisa dikata merupakan indikator penting guna menjaga keberlangsungan kegiatan dari program hafalan yang telah diterapkan.

5. Batas Kewenangan dan Tanggung Jawab Terkait Kegiatan.

Batas kewenangan dan tanggung jawab merupakan delegasi dan atribusi yang diberlakukan oleh pihak madrasah terkait pemberlakuan kegiatan hafalan yang diwajibkan kepada peserta didik. Walaupun pada dasarnya pihak madrasah tidak ada memberikan batasan secara khusus dalam melakukan hafalan, artinya semakin semakin banyak hafalan tentu akan semakin bagus. Hal tersebut sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan, diperoleh data bahwa:¹⁸

“Pada dasarnya pihak madrasah tidak membuat aturan pokok dalam batasan seberapa banyak untuk melakukan hafalan (tahfidz). Akan tetapi pihak madrasah sesungguhnya hanya memberikan kewajiban untuk mampu menghafal 2 (dua) juz Alquran, bahkan bisa jadi lebih dari itu”.

“Namun, yang diberikan batasan adalah mengenai aturan bagi para pengajar. Karena berdasarkan kode etik guru yang ada pada madrasah terkhusus program tahfidz tentu madrasah dengan segala ketetapaannya mempertegas aturan pengajar laki-laki berlaku khusus anak laki-laki, sebaliknya pengajar perempuan berlaku untuk anak perempuan. Hal demikian tentunya diterapkan oleh madrasah agar para pengajar mau merasa dan punya tanggung jawab dalam pengajarannya, karena yang diajarkan tersebut adalah Alquran, jadi harus dengan ketelitian dan kehati-hatian”.

Tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan tentu sangatlah tergantung kepada kepala madrasah, sebagai pucuk pimpinan haruslah memiliki kecakapan dan keberanian dalam memimpin anggota kelompoknya. Kepala madrasah sebagai pengelola sekaligus sebagai pendidik tentu mempunyai otoritas dan wewenang dalam meningkatkan kompetensi profesional bawahannya,

¹⁸ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku Kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Senin, 06 Desember 2021. Pukul 08.35 WITA.

khususnya para guru. Hal tersebut sangat sejalan dengan pernyataan Wahyudi dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran* yang menjelaskan bahwa kepala madrasah sebagai pemegang otoritas dan wewenang harus mampu menyusun perencanaan dan program kerja madrasah maupun madrasah untuk berbagai tingkat sesuai dengan kebutuhan.¹⁹ Karena itulah program kegiatan yang berlaku di atas pada teknis pelaksanaannya tidak memberikan batasan secara tegas mengenai kewajiban untuk melakukan hafalan, artinya semua kebijakan berlaku ditentu berdasarkan kapasitas kesanggupan hafalannya masing-masing, namun tetap diupayakan oleh para pendidik agar tetap bisa menghafal dengan mudah dan nyaman.

Dari sajian data di atas tentu dapat ditarik simpulan bahwa walaupun pemberlakuan terkait aturan tersebut sifatnya memaksa dalam arti diwajibkan untuk bisa menghafal sesuai ketentuan madrasah, namun hal tersebut tentunya juga harus bisa menyeimbangkan keadaan. Dengan kata lain, pihak madrasah tetap menjalankan wewenang dengan penuh tanggung jawab, sehingga anak didik bisa mencapai target yang telah ditetapkan.

6. Cara Memonitor dan Mengukur Berbagai Keberhasilan secara Intensif, Sehingga Bisa Menemukan dan Memperbaiki Penyimpangan secara Dini.

Memonitor dan mengukur berbagai keberhasilan secara intensif tentu tidaklah semudah yang dibayangkan. Artinya kegiatan tersebut tentu harus dilakukan dengan teliti penuh dengan kehati-hatian sehingga mampu menemukan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi guna kemudian dilakukan perbaikan

¹⁹ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 29.

sesuai kebutuhan yang diinginkan madrasah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan mengenai kegiatan monitor yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap para pengajar ditemukan data bahwa:²⁰

“Kegiatan monitoring tersebut biasanya dilaksanakan setiap bulan oleh kepala madrasah kepada kelompok guru pengajar tahfidz, artinya para guru-guru tahfidz setelah melakukan rapat tentunya dikumpulkan kembali untuk dapat mengevaluasi hafalan anak-anak selama 1 (satu) bulan”.

“Adapun aspek yang dievaluasi tersebut adalah terkait apakah ada kesulitan dalam melakukan hafalan, sejauh mana telah melakukan hafalan, apakah ada yang tertinggal hafalannya dari teman belajarnya. Hal tersebut tentunya dilakukan agar pada tahapan selanjutnya akan diberikan pembinaan secara intensif”.

“Selanjutnya untuk mengukur kapasitas dari guru-guru tahfidz, maka kepala madrasah dengan segala kebijakannya melakukan rapat khusus setiap bulan. Bahkan setiap minggu (hari senin) diwajibkan untuk kumpul bersama diruang kepala madrasah dengan tujuan bersama-sama untuk melakukan tadarus Alquran. Hal tersebut tentunya dilakukan dengan tujuan untuk mendengarkan bacaan dan lantunan Alquran oleh guru-guru tahfidz secara bergantian”.

“Pola demikian tentunya diberlakukan oleh kepala madrasah dengan tujuan untuk mengevaluasi bagaimana keterampilan para guru dalam membaca Alquran. Maksud dari dilakukannya kegiatan tersebut adalah agar membiasakan para guru-guru tahfidz lebih dekat dengan Alquran di samping mereka mengajarkannya kepada peserta didik. Terkait dari hal itu pula tentu bisa dikata sudah menjadi kewajiban mereka untuk melaksanakannya setiap minggu bersama-sama kepala madrasah, dan yang menjadi salah satu keunikan dari kegiatan tersebut ada juga memelajari masalah ilmu tajwid”.

Proses memonitor (pengawasan) dalam satu kegiatan merupakan salah satu hal yang juga harus ada dan dilaksanakan. Kegiatan ini tentunya dimaksudkan untuk meneliti dan mengetahui apakah pelaksanaan tugas-tugas yang telah direncanakan semuanya sudah betul-betul dilaksanakan. Di samping itu juga maksud dilakukannya kegiatan ini adalah untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan, penyalahgunaan, kebocoran, kekurangan dalam melaksanakan

²⁰ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd.. selaku Kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Senin, 06 Desember 2021. Pukul 09.50 WITA.

tugas-tugas dan sekaligus dapat mengetahui jika sekiranya terdapat segi-segi kelemahan. Dengan demikian, hasil dari pada pengawasan dapat menjadi masukan bagi pimpinan untuk selanjutnya memberikan petunjuk yang tepat sesuai dengan perencanaan semula.

Hal tersebut di atas sangatlah sejalan dengan pernyataan Husnul Yaqin dalam bukunya yang berjudul *Kapita Selekta Administrasi dan Manajemen Pendidikan* yang memaparkan bahwa untuk melihat kesesuaian antara pelaksanaan dengan rencana yang telah ditetapkan, maka proses pengawasan bisa dilakukan dengan dua cara. *Pertama*, disebut dengan istilah *direct control*, yaitu dengan cara observasi langsung yang dilakukan oleh pimpinan tanpa memberi tahu sebelumnya. *Kedua*, adalah *indirect control* atau pengawasan tidak langsung, yaitu pimpinan memerintah staf-stafnya atau orang tertentu untuk memberikan laporan terhadap pimpinannya yang tertinggi.²¹ Artinya tindakan pengawasan (monitoring) yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan, tidak hanya dilakukan secara langsung, tetapi bisa jadi dilakukan dengan tidak langsung, yang pada intinya adalah tindakan tersebut dalam ranah perbaikan dan tidak mencedrai kedua belah pihak.

Berdasarkan teori di atas tentu dapat dipahami bahwa tindakan yang dilakukan oleh pihak madrasah (kepala madrasah) sejalan dengan pernyataan Husnul Yaqin dalam bukunya *Kapita Selekta Administrasi dan Manajemen Pendidikan* hal yang mengatakan bahwa untuk melihat kesesuaian antara pelaksanaan dan rencana kerja tentu haruslah melakukan pengawasan. Hal seperti

²¹ Husnul Yaqin, *Kapita Selekta Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), 18.

ini yang dilakukan oleh pihak madrasah untuk mengukur kinerja para pengajarnya. Upaya untuk melakukan kegiatan monitor (evaluasi) terhadap para guru-guru tahfidz tentunya merupakan langkah yang tepat untuk dilakukan guna mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan yang telah dilakukan selama menyampaikan pembelajaran hafalan Alquran kepada peserta didik, sehingga jika menemukan kendala maka akan segera dilakukan perbaikan secara cepat dan tepat.

B. Aktivitas Pengorganisasian MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin

Pengorganisasian adalah aktivitas kedua yang juga harus terkoordinasikan secara sistematis dan fleksibel dalam cakupan kewajaran sehingga tujuan mudah dicapai secara efektif dan efisien. Hal tersebut sangat sejalan dengan pandangan Mustari dalam bukunya *Manajemen Pendidikan*, yang mengatakan bahwa pengorganisasian yang baik dapat tercapai apabila terlaksananya beberapa bentuk aktivitas sesuai dengan koredur. Rangkaian aktivitas inilah yang diterapkan oleh MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin. Penetapan bentuk tugas, fungsi, wewenang serta tanggung jawab pada masing-masing tentunya difasilitasi oleh madrasah dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berguna dan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai aktivitas pengorganisasian dari program kerja yang telah diterapkan oleh pihak MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin ditemukan data sebagai berikut:

1. Ketersediaan Tenaga Kerja oleh Madrasah yang Diperlukan untuk Penyusunan Kerangka Kerja dari Program Tahfidz;

Ketersediaan tenaga kerja (pendidik dan tenaga kependidikan) dalam satu madrasah tentunya menjadi salah satu ukuran penunjang keberlangsungan kegiatan pembelajaran. Artinya dengan terpenuhinya jumlah tenaga kerja yang memadai menjadi indikator kunci terselenggaranya kegiatan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terkait hal ini ditemukan data bahwa:²²

“Rangkaian kegiatan pada madrasah berjalan sesuai koredur yang ditetapkan, artinya pada masing-masing bidang mampu menjalankan Tupoksi (Tugas, Pokok dan Fungsinya) masing-masing. Pelaksanaan kegiatan dalam hal penanganan terhadap program tahfidz dilakukan tersendiri oleh bidang tahfidz, dalam arti tidak menjadi satu kesatuan dengan pihak pengelola (TU) selain program tahfidz. Kalau bidang yang menangani program tahfidz biasanya lebih banyak dan secara langsung berkoordinasi kepada ketua tahfidz, terkait menangani jumlah peserta didiknya, kondisi keberlangsungan pada saat pembelajaran, pembayaran iuran (peserta didik atau honor pendidik). Dengan kata lain, kesemuanya itu terakomodir dalam satu kesatuan pada TU program tahfidz”.

“Kemudian, dalam hal penyusunan program kerja kegiatan (pembelajaran) lebih banyak disusun oleh ketua program tahfidz atas legalitas dari kepala madrasah. Artinya ketua tahfidz lebih banyak memainkan perannya dalam penyusunan kerangka kerja tahfidz. Sedangkan para guru-guru tahfidz lebih banyak memfokuskan diri dalam penyusunan program kerja selama 1 (satu) bulan”.

“Terlepas dari hal tersebut pula sebagai pimpinan madrasah bersama ketua program kegiatan juga berupaya melakukan evaluasi terhadap kinerja guru-guru dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan, artinya *maintenance* untuk guru-guru dilakukan secara terstruktur oleh ketua program dengan tujuan untuk memudahkan jalannya keberlangsungan kegiatan dari program tahfidz itu sendiri”.

Pola yang diterapkan oleh pihak madrasah seiring berjalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam satu karyanya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menurutnya ketersediaan tenaga kerja yang memadai merupakan kunci berlangsungannya kegiatan dalam sebuah kelompok kerja. Lebih lagi ketika dilakukan pembagian tugas secara merata, sehingga

²² Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd.. selaku Kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Senin, 06 Desember 2021. Pukul 10.20 WITA.

informasi terkait kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada satu jabatan menjadi tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan bersungguh-sungguh.²³

Berpijak dari pernyataan Hasibuan di atas tentu dapat disimpulkan bahwa ketersediaan tenaga kerja (sumber daya) menjadi ukuran awal yang harus diperhatikan oleh lembaga, dalam arti dengan tersedianya jumlah tenaga kerja maka dapat dikata hal tersebut akan memudahkan lembaga untuk menyusun program kerja yang ingin dilakukan.

2. Pola Madrasah dalam Membentuk Struktur Kerja Guna Pembuatan Wewenang dan Mekanisme Koordinasi.

Struktur kerja merupakan susunan atas tiap-tiap komponen berdasarkan bidang yang ada dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, struktur organisasi bertujuan untuk menunjukkan bagaimana penerapan fungsi-fungsi dari keberlangsungan sebuah kegiatan agar dapat dijalankan dengan baik dan terkoordinasi secara formal sehingga mampu tumbuh dan berkembang. Hal tersebut senada dengan pernyataan yang peneliti peroleh dari hasil wawancara langsung kepada pimpinan madrasah, beliau memaparkan bahwa:²⁴

“Sebagai lembaga madrasah yang mempunyai sistem tata kelola yang baik, tentunya pihak MTs bersama-sama membentuk dan menyusun strukturalisasi madrasah setiap tahun ajaran baru. Terkhusus penyusunan struktur keorganisasian program tahfidz dengan masa kerja selama 1 (satu) tahun”.

“Setiap awal bulan Juli ataupun Agustus pihak pengelola program melakukan pemilihan jabatan bersama-sama dewan guru lainnya. Setelah

²³ Malayu, S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), cetakan kesembilan, 33.

²⁴ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku Kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Senin, 06 Desember 2021. Pukul 10.45 WITA.

dilakukan pemilihan selanjutnya diserahkan kepada kepala madrasah untuk memberikan keputusan dengan mengeluarkan surat ketetapan (SK).

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Saeful Uyun dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sekolah/ Madrasah Adiwiyata* yang menjelaskan bahwa pada dasarnya struktur organisasi yang ada pada setiap jenjang pendidikan haruslah disusun dengan asas kebersamaan dan rasa tanggung jawab guna memajukan sebuah organisasi.²⁵

Hasil wawancara yang dilakukan bersama pimpinan madrasah bisa dikata sangat sejalan dengan pernyataan Saeful Uyun yang mengatakan bahwa dalam menyusun struktur organisasi harus dilakukan bersama-sama, walaupun sebenarnya kepala madrasah sebagai administrator pendidikan berhak menyusun sendiri organisasi madrasah yang dipimpinnya. Artinya sebagai kepala madrasah mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan humanis dalam kelompok kerjanya dengan memulai pekerjaan dilakukan dengan bersama-sama.

3. Pengelompokkan Komponen Kerja ke dalam Struktur Organisasi oleh Madrasah.

Pengelompokkan kerja yang dilakukan oleh pihak madrasah tentunya dilakukan dengan bertujuan untuk mewujudkan capaian pembelajaran dan cita-cita (harapan) madrasah yang tertuang dalam visi dan misi madrasah. Artinya sebagai pucuk pimpinan seorang kepala madrasah harus benar-benar memerhatikan kelompok kerja madrasah yang berada di bawah kendalinya, sehingga serangkaian kegiatan yang terprogram benar-benar dapat dilaksanakan

²⁵ Saeful Uyun, dkk., *Manajemen Sekolah/ Madrasah Adiwiyata*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 69.

dengan baik. Hal tersebut didapat sebagaimana hasil dari wawancara yang dilakukan ditemukan data bahwa”²⁶

“Terkait hal pengelompokkan kerja dalam struktur organisasi program tahfidz biasanya diakomodir oleh ketua program untuk penyusunannya. Walaupun nantinya juga akan diserahkan kepada kepala madrasah selaku pemegang peran lembaga dalam menetapkan keputusan”.

“Akan tetapi, bisa jadi pihak wakamad juga dilibatkan memainkan perannya sebagai otoritas dari kepala madrasah guna ikut serta memberikan masukan maupun saran”.

“Adapun spesifikasi dari penyusunan program kegiatan tersebut seperti diantaranya: mengenai program hafalan, target capaian hafalan, pelaksanaan ujian, dan pelaksanaan kegiatan evaluasi. Sedangkan waktu yang dibutuhkan untuk menyusun program tersebut lebih kurang selama 2 (dua) minggu”. Setelah itu baru disampaikan kepada kepala madrasah untuk ditindak lanjuti bersama-sama”.

Pernyataan di atas tentunya sangat sejalan dengan pernyataan Nanang Fatah dalam bukunya *Landasan Manajemen Pendidikan* yang mengatakan bahwa untuk menentukan kelompok kerja dalam sebuah organisasi haruslah melakukan beberapa tahapan berikut: a) tentukan tugas yang harus dilakukan; b) bagi seluruh beban kerja secara merata; c) satukan pekerjaan tim secara rasional; d) tetapkan mekanisme kerja dan koordinasikan pekerjaan dengan harmonis; dan e) lakukan monitoring dalam setiap mengambil keputusan.²⁷

Dari hasil wawancara di atas tentunya sejalan berimbang dengan pernyataan Nanang Fatah yang menunjukkan bahwa usaha yang dilakukan oleh pihak madrasah bersama anggota kelompoknya dalam penyusunan program (struktur) kerja dilakukan secara sistematis dan terarah. Hal tersebut menunjukkan

²⁶ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Senin, 06 Desember 2021. Pukul 11.15 WITA.

²⁷ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2014), 72.

akan adanya rasa kepedulian dan tanggung jawab pimpinan guna bersikap loyal terhadap bawahannya.

4. Keterlibatan Sumber Daya dalam Merumuskan dan Menyusun Program Kerja

Keterlibatan sumber daya dalam merumuskan dan menyusun program kerja dalam satu organisasi tentu mempunyai fungsi yang bisa dikata cukup banyak, seperti salah satunya adalah terlibat dalam menyumbang kontribusi pemikiran terhadap program kerja yang dilakukan. Konsep seperti inilah yang juga diterapkan pada MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin, sebagaimana yang diperoleh dari hasil wawancara kepada kepala madrasah ditemukan data bahwa:²⁸

“Sebelum merealisasikan program kegiatan, tentu biasanya yang dilakukan oleh pihak madrasah adalah melakukan rapat bersama yang melibatkan anggota lainnya, seperti: anggota struktural tahfidz, kepala madrasah, wakil bidang kurikulum wakil bidang kesiswaan dan wakil bidang sarana dan prasarana. Artinya walaupun kepala madrasah selaku pemegang otoritas dalam setiap pelaksanaan kegiatan, tentunya tetap akan melibatkan anggota kelompok dalam menyusun (merancang) program yang akan dilakukan, setidaknya kehadiran mereka banyak memberikan masukan dan sumbangan pemikiran demi kemajuan madrasah”.

Langkah yang diterapkan oleh pihak madrasah dalam menjalankan aktivitasnya, yaitu salah satunya mempersiapkan maupun menyusun program kerja lembaga tentu sangatlah patut diacungkan jempol, dalam arti setiap pekerjaan diselesaikan dengan penuh musyawarah. Hal tersebut sejalan dengan pemikiran Edy Sutrisno dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang memberikan penekanan bahwa salah satu penunjang kemajuan dalam sebuah

²⁸ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Senin, 06 Desember 2021. Pukul 11.25 WITA.

kelompok kerja tersebut adalah harus melibatkan anggota kelompok dan mendistribusikannya bersama-sama.²⁹

Berpijak dari pernyataan Prof. Edi Sutrisno di atas tentu dapat ditarik simpulan bahwa pihak madrasah sudah menerapkan sebagaimana pernyataan di atas, artinya dengan melibatkan SDM tentu secara tidak langsung akan memberikan peluang besar untuk kemajuan lembaga, setidaknya terjalin hubungan yang baik kepada aggotanya. Karena pada hakikatnya pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengikat, membina keharmonisan, serta mendorong potensi sumber daya agar dapat bekerja sama dengan baik demi terealisasikannya program-program lembaga.

5. Pengadaaan Pelatihan dan Pembimbingan Khusus serta Mencari Sumber-Sumber Pendukung Kegiatan Lainnya.

Latihan dan pembinaan kepada anggota kelompok tentu menjadi kunci untuk pertumbuhan dan perkembangan serta kemajuan sebuah organisasi. Karena pada dasarnya melakukan pembina terhadap bawahan agar memiliki kinerja sesuai apa yang diharapkan tentunya bukan perkara mudah. Sehingga untuk mewujudkan kinerja yang baik tersebut bisa jadi salah satunya dengan adanya pelatihan dan pembinaan. Hal demikianlah yang juga dilakukan oleh MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin, sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan:³⁰

“Salah satu program kegiatan yang juga dilakukan oleh pihak madrasah adalah membuka peluang kepada para guru-guru dan karyawan. Baik guru-guru tahfidz, maupun guru-guru mata pelajaran pada umumnya. Hal tersebut

²⁹ Edi Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019), 67.

³⁰ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Senin, 06 Desember 2021. Pukul 12.40 WITA.

dilakukan oleh pihak madrasah sebagai program pengembangan kemampuan demi kemajuan dan pengetahuan SDM, seperti halnya mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidangnya. Bisa jadi pihak madrasah mengundang para pakar untuk datang dan berbagi ilmu kemadrasah, dalam arti tergantung kesepakatan bersama yang diinginkan oleh para guru-guru maupun karyawan”.

Berdasarkan paparan dari hasil wawancara di atas, tentunya bisa dikata sudah relevan dengan pernyataan Wexley dan Yukl (1976 : 282) yang dikutip dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara yang berjudul *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)* yang menjelaskan bahwa: *”training and development are terms referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge, and attitudes by organizational members”*. Kemudian Wexley dan Yukl melanjutkannya bahwa: *“development focusses more on improving the decision making and human relation skills of middle and upper level management, while training involves lower level employees and the presentation of more factual and narrow subject matter”*. Maksudnya adalah pelatihan dan pengembangan diasumsikan sebagai sesuatu yang mengacu pada usaha terencana yang dilaksanakan untuk penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi, dalam arti pengembangan yang dimaksud adalah lebih terfokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (*human relations*).³¹

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa program kegiatan yang dilakukan oleh pihak lembaga terhadap para guru-guru maupun karyawan sejalan lurus dengan pernyataan Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya *Evaluasi*

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*, (Bandung: Refika Aditama, 2017), 43.

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), dalam arti hal ini menjadi asupan pokok yang harus ada dalam kelompok organisasi sehingga mereka memiliki keterampilan yang tepat. Dengan kata lain, adanya kegiatan ini sejatinya adalah untuk mendidik, melatih dan mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian bagi anggota kelompok (SDM) dalam melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

C. Aktivitas Pelaksanaan MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin

Pelaksanaan program kegiatan pada madrasah tentunya dijalankan sesuai prosedural kerja yang telah diatur dan ditetapkan bersama dewan guru pengelola madrasah. Hal tersebut sebagaimana pernyataan yang telah diberikan oleh Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala madrasah melalui kegiatan wawancara terkait beberapa hal, seperti: penetapan awal pelaksanaan kegiatan, tata cara pelaksanaan kegiatan, motivasi kerja pimpinan kepada bawahan, pembinaan bawahan, peningkatan mutu kerja bawahan, program kegiatan dan pengelolaannya, serta tindakan pimpinan dalam memberikan pengawasan.

1. Penetapan Awal Pelaksanaan Kegiatan oleh Madrasah.

Penetapan awal pelaksanaan kegiatan merupakan aspek penting yang harus dipersiapkan (disusun) dan diperhatikan oleh lembaga. Hal ini tentunya harus direalisasikan secara optimal dan terarah oleh pihak madrasah, sebagaimana penjelasan dari Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala madrasah melalui wawancara diperoleh data bahwa:³²

³²Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd.. selaku kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Selasa, 07 Desember 2021. Pukul 08.20 WITA.

“Penetapan jadwal dari pelaksanaan kegiatan yang berlaku di MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin pada umumnya dan biasanya diberlakukan pada awal tahun ajaran baru, yaitu: bulan Juli. Adapun legalitas dari penetapan penjadwalan tersebut tentunya ditandai dengan adanya penetapan SK (surat Keputusan), yang dilakukan setelah semua program kegiatan madrasah dirancang dan disusun secara sistematis bersama dewan guru”.

Aktivitas yang berlaku pada madrasah mengenai penyusunan program awal kegiatan sejalan dengan ungkapan Mulyasa dalam bukunya yang berjudul *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik, dan Implementasi)*. Mulyasa menjelaskan bahwa program tahunan merupakan program umum yang harus disusun (dipersiapkan) oleh satuan lembaga pendidikan. Dengan kata lain, aktivitas ini tentunya harus dipersiapkan dan dikembangkan oleh dewan guru secara bersama sebelum tahun ajaran baru, karena hal ini merupakan pedoman bagi pengembangan program-program berikutnya.³³

Dari hasil wawancara di atas tentu dapat dipahami bahwa kegiatan yang diterapkan oleh pihak madrasah sudah sesuai dengan pernyataan Mulyasa, artinya program kegiatan tersebut harus disusun dengan seksama melalui forum kebersamaan bersama dewan guru sehingga dapat berjalan sesuai target pencapaian yang diinginkan oleh madrasah.

2. Tata Cara Pihak Madrasah Menyampaikan Program Kerja.

Sebelum merealisasikan program kerja yang telah disusun bersama-sama dewan guru, tentunya pihak madrasah dalam tahapannya melakukan pelbagai pertimbangan yang harus dilakukan, sehingga kenyamanan dan keharmonisan tetap terbina dalam kelompok kerja. Hal tersebut sebagaimana hasil wawancara

³³ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik, dan Implementasi)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 95.

yang dilakukan kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala madrasah yang menyampaikan bahwa:³⁴

“Mengenai cara yang dilakukan oleh pihak madrasah untuk menyampaikan program kerja yang ingin dijalankan biasanya teknis disampaikan oleh kepala madrasah pada saat melakukan rapat bulanan. Namun, terkait hal itu, tentu secara terstruktur juga telah dikonsultasikan bersama kepada ketua program, dalam arti telah dikomunikasikan juga kepada ketua program tahfidz. Setelah semuanya dirasa rangkum, baru diserahkan kepada kepala madrasah sebagai pemegang otoritas untuk bisa disampaikan kepada seluruh dewan guru dalam forum rapat. Dengan kata lain, artinya seluruh dewan guru juga wajib tahu terkait program-program yang harus dilakukan tersebut”.

“Terkait hal tersebut pula, kepala madrasah juga menyampaikan rangkaian kegiatan yang harus dilakukan sebagai pemenuhan dari pelaksanaan program-program tahfidz selama 6 (enam) bulan kedepan. Kenapa demikian??? Karena pihak guru juga harus mendukung rangkaian program-program yang ingin dilakukan, dalam arti para guru juga dilibatkan dan harus membantu guna memberikan arahan kepada anak didik”

Hal inilah yang disampaikan oleh Prof. Dede Rosyada melalui karya Michelle Dawn Boucher “*Social Competence Education for Pre-Service Teachers*” bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki setiap pendidik (kepala sekolah) adalah mempunyai kompetensi sosial. Maksud dari memiliki kompetensi sosial tersebut adalah kemampuan mengelola hubungan dalam kelompok kerja, yaitu memiliki pelbagai keterampilan, kecakapan, serta berkapasitas untuk menyelesaikan setiap masalah yang terjadi dalam membina hubungan antar pribadi.³⁵

³⁴ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Selasa, 07 Desember 2021. Pukul 08.45 WITA.

³⁵ Michelle Dawn Boucher, *Social Competence Education for Pre-Service Teachers*. (California State University: Sacramento, 2012), h. 7. Dikutip dalam artikelnya Dede Rosyada yang berjudul: *Pendidik Harus memiliki Kompetensi Sosial yang Baik*. <http://dederosyada.lec.uinjkt.ac.id/reviews/guruharumemilikikompetensisosialyangbaik>. Banjarmasin, Rabu 08 Desember 2021. Pukul 18.30 WITA.

Hasil dari wawancara di atas menunjukkan bahwa sebagai pucuk pimpinan yang baik adalah harus mampu mengerti akan kondisi kerja bawahan, dalam arti mampu mengomunikasikan setiap kegiatan yang ingin diprogramkan secara berkelanjutan. Hal demikian tentunya dilakukan dengan tujuan agar tercipta kelompok kerja yang peduli akan kebersamaan.

3. Upaya dari Pihak Madrasah dalam Memberikan Motivasi Kerja Kepada Kelompok Kerja agar mampu Melaksanakan Tugas dan Tanggung Jawab;

Kemampuan kepemimpinan dalam sebuah lembaga tentu akan tercipta dengan baik bila mampu melahir kerja sama yang baik antar semua warga madrasah/sekolah. Salah satu diantara faktor pendukung yang mampu memengaruhi tingkat keberhasilan kepemimpinan seorang kepala madrasah/sekolah adalah melalui motivasi kerja yang diberikan kepada para guru dalam proses pembelajaran.

Motivasi merupakan dorongan kuat yang bermula dari dalam diri seseorang untuk dapat melakukan sesuatu. Motivasi merupakan sikap yang harus terlahir dari dalam benak pimpinan organisasi (lembaga). Artinya dengan adanya motivasi tersebut, maka dapat dikatakan setiap pekerjaan yang ingin dilakukan akan mudah terselesaikan. Hal inilah yang juga dilakukan oleh kepala madrasah Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. melalui hasil wawancaranya.³⁶

“Biasanya dalam hal pemberian motivasi kerja tentu sudah menjadi kewajiban sebagai kepala madrasah, mengapa demikian??? Karena, dengan adanya motivasi dan dukungan kuat dari pihak madrasah tentu secara tidak langsung akan membuat anggota kelompok akan bersemangat dalam melakukan pekerjaan”.

³⁶ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Selasa, 07 Desember 2021. Pukul 09.10 WITA.

“Adapun salah satu langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam hal pemberian motivasi kepada para guru-guru (khususnya program tahfidz) tersebut adalah: 1) melakukan panggilan secara internal kepada para guru-guru tahfidz bagi guru yang berprestasi (dapat menghantarkan anak didiknya untuk bisa hafalan 2 (dua) juz atau 3 (tiga) juz), dalam arti ada pemberian insentif dari madrasah (karena telah bantu anak dalam raihan hafalannya; 2) Selain motivasi secara intensif, biasanya pihak madrasah mengundang atau mendatangkan motivator-motivator (biasanya dari motivator khusus) guna memberikan pelatihan-pelatihan, dalam arti juga memberikan asupan motivasi dalam melakukan hafalan quran supaya mereka semangat dan bergairah dalam mengajarkan materi hafalan kepada anak didik; dan 3) Bahkan dalam hal penghonoran pun mereka kami berikan nilai lebih daripada guru-guru biasa, misalnya saja kalau guru biasa itu 8000/JP, sedangkan guru tahfidz mendapatkan 10.000/JP (lebih daripada guru-guru non tahfidz).

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh pihak madrasah melalui dorongan kepala madrasah dengan memberikan keistimewaan kepada mereka yang memperoleh prestasi (mampu menghantarkan anak didiknya untuk melakukan hafalan) merupakan salah satu bentuk upaya untuk menumbuhkan gairah kerja, sehingga produktivitas semakin meningkat.

Pernyataan di atas tentu sudah menjadi kewajiban kepala madrasah sebagai indikator inti dalam sebuah lembaga agar mampu memainkan perannya untuk meningkatkan kualitas kerja guru atau bawahannya. Seorang kepala madrasah harus mampu meningkatkan kinerja bawahannya melalui pemberian motivasi dengan cara masing-masing sehingga kinerja mereka akan menjadi lebih baik daripada sebelumnya, baik itu berupa saran, nasihat, bahkan berupa penghargaan.³⁷

Dari hasil wawancara di atas yang kemudian disandingkan dengan pernyataan Didi Pianda dalam karyanya yang berjudul *Kinerja Guru (Kompetensi*

³⁷ Didi Pianda, *Kinerja Guru (Kompetensi Kerja Guru, Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah)*, (Jawa Barat: Jejak, 2018), 7.

Kerja Guru, Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah) ternyata motivasi yang kuat dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan yang baik, pengaturan suasana yang kondusif dan komunikatif, disiplin yang sinergis antar sesama warga sekolah. Perhatian seorang pimpinan kepada bawahan menjadi kunci keberlangsungan pelaksanaan kegiatan, bisa jadi hanya sekedar saran. Karena dengan adanya perhatian tersebut sudah merupakan bukti besar kepedulian pimpinan kepada bawahan. Berangkat dari sinilah kepala sekolah (sebagai pucuk pimpinan) tentunya harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi (dorongan) kepada pendidik agar mereka mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik-baiknya.

4. Cara Madrasah Mengomunikasikan dan Mengawasi Kinerja Bawahan sekaligus Melakukan Pembinaan Bawahan dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Kualitas Kerja.

Pembinaan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan merupakan salah satu bentuk usaha guna meningkatkan kompetensi keprofesionalitasan seorang guru dalam rangka mencapai kualitas pembelajaran yang baik, seperti diantaranya: menyusun program pembelajaran (seperti: kurikulum, silabus, RPP, program tahunan, program semester, dan rincian minggu efektif); melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan pembelajaran (seperti: kegiatan awal membuka pelajaran, menjelaskan materi, media pembelajaran, metode pembelajaran, sumber belajar, dan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM)); dan melakukan pembinaan terhadap peningkatan kompetensi profesional guru (seperti: supervisi, penataran, seminar, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran/MGMP). Bagi para guru yang masih

belum memahami terkait program-program tersebut tentunya pihak sekolah melalui kepala madrasah akan memfasilitasinya dengan memberikan binaan secara intensif agar sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Binaan tersebut bisa jadi sifatnya langsung, dan bisa jadi sifatnya tidak langsung. Hal tersebut sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. terkait cara madrasah mengomunikasikan dan mengawasi kinerja bawahan sekaligus melakukan pembinaan terhadap bawahan dalam rangka peningkatan mutu dan kualitas kerja, adalah:³⁸

“Mengenai cara untuk mengomunikasikan setiap perintah yang ingin disampaikan kepada para guru, baik berupa pembinaan ataupun penyampaian informasi lainnya, pada umumnya kepala madrasah mengomunikasikan informasi tersebut bisa melalui pesan media seperti Group WA (WAG), atau bisa jadi melalui forum rapat untuk memberikan arahan atau binaan terkait. Di samping itu pula bisa jadi kepala madrasah melakukan supervisi yang dilakukan secara intensif kepada para guru untuk diberikan arahan, karena sebagaimana yang diketahui bahwa mengajarkan tahfidz itu tidaklah mudah (tanggung jawabnya besar). Dengan kata lain, bisa jadi kepala madrasah melakukan panggilan mendadak untuk memberikan arahan dan sebagainya”.

“Perihal mengenai peningkatan mutu dan kualitas kerja para guru tentunya pihak madrasah pada tiap minggu pasti ada meminta para guru-guru tahfidz untuk membaca Alquran, dan mengulang pembelajaran maupun hafalan. Dalam hal peningkatan tersebut bisa saja mereka lakukan melalui tayangan you tube. Tapi terkadang pihak madrasahpun juga mengundang instruktur khusus dalam ramuan hal tersebut guna memberikan dorongan dan pembinaan terhadap kinerja guru terkhusus tanggungjawab sebagai guru hafidz Alquran”.

“Tindakan pengawasan dilakukan melalui supervisi (Kamad) baik terjadwal atau secara mendadak, bisa jadi melalui wakamad kurikulum, atau ketua tahfidz sendiri yang akan memberikan arahan. Terkadang bisa saja diminta kepada senioran yang dianggap baik dalam mengajarnya, juga diperkenankan memberikan arahan, sehingga bisa berbagi pengalaman untuk disampaikan. Kunjungan kelas yang dilakukan tersebut bisa saja dilakukan secara mendadak, dalam arti tidak setiap waktu, dalam 1 (satu) tahun itu 2 (dua) atau 3 (tiga) kali, minimal 1 (satu) kali ada jadwal kunjungan. Adapun tujuan dari melakukan evaluasi tersebut adalah mencari solusi bersama-sama”.

³⁸ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Selasa, 07 Desember 2021. Pukul 09.30 WITA.

Pembinaan terhadap guru merupakan suatu proses pembimbingan dari pihak yang berkompeten, dalam arti tujuannya adalah memperbaiki situasi dan kondisi secara efektif. Peningkatan profesional guru dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang bertindak sebagai supervisor. Tetapi dalam sistem organisasikependidikan, diperlukan supervisor khusus yang independen, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan disiplin mengajar guru. Hal inilah yang sangat sejalan dengan pandangan Mulyasa dalam bukunya *Menjadi Guru Profesional* yang menjelaskan bahwa Pengendalian dan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga pendidikan khususnya guru disebut supervisi, yang bertujuan untuk meningkatkan pembinaan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang efektif. Artinya kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan profesional mengajar guru, kepala sekolah tidak mungkin mengabaikan fungsi dan peranan guru sebagai sosok terdepan dalam pendidikan. Untuk melakukan pembinaan terhadap guru kepala sekolah harus mempunyai pembinaan yang efektif dan juga mempunyai strategi serta wawasan yang mantap terhadap pembinaan yang dilakukan, sehingga pembinaan yang dilakukan akan dapat menghasilkan guru yang profesional.³⁹ Hal tersebut semakin tegas lagi dengan pernyataan Husnul Yaqin dalam bukunya yang berjudul *Kapita Selekta Administrasi dan Manajemen*

³⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2017), 111.

Pendidikan yang memaparkan bahwa tindakan pembinaan tersebut bisa dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.⁴⁰

Berdasarkan sajian data di atas dapat dipahami bahwa proses pembinaan yang dilakukan oleh madrasah kepada para guru sudah relevan dengan pandangan Mulyasa dan Husnul Yaqin bahwa tujuan dari pembinaan dan tersebut adalah untuk meningkatkan keprofesionalan guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang efektif dengan rasa tanggung jawab yang dimiliki. Mengenai tindakan pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan tentu bisa saja dilakukan dengan cara langsung maupun tidak langsung sebagaimana tindakan yang dilakukan oleh pihak madrasah, yang tentu semuanya dilakukan dengan tujuan untuk perbaikan, dalam arti tidak mencedrai pihak guru.

5. Manajemen program kerja yang diterapkan oleh pihak madrasah (selain daripada program tahfidz).

Kepala madrasah dalam menjalankan pola manajerialnya dituntut memiliki kemampuan manajerial yang memadai agar mampu mengambil inisiatif atau prakarsa untuk meningkatkan kualitas madrasah. Sehingga bisa dikata dalam hal ini yang paling diperlukan setidaknya adalah kualitas kinerja kepala madrasah, artinya kepala madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan memimpin dalam melaksanakan setiap program kegiatan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd.. sebagai

⁴⁰ Husnul Yaqin, *Kapita Selektta Administrasi dan Manajemen Pendidikan...*, 18.

kepala madrasah mengenai manajemen program yang diterapkan oleh pihak madrasah ditemukan data bahwa:⁴¹

“Adapun program yang juga dijalankan oleh madrasah selain daripada program tahfidz diantaranya adalah: program komputer, kelas olahraga sekolah menengah pertama (KOSMP), kegiatan pramuka dan sebagainya. Pemberlakuan kegiatan tersebut tentunya dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan karakter anak didik, namun dalam ini kami lebih memfokuskan untuk pemograman tahfidz Alquran”.

“Rangkaian program kegiatan yang dijalankan oleh pihak madrasah sesuai dengan proseduralnya. Secara struktural kegiatan yang ada pada madrasah diatur oleh kepala madrasah yang kemudian diteruskan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum yang selanjutnya akan disampaikan kepada bagian tata usaha, setelah itu dari tata usaha akan mendistribusikan kedalam honorarium dan sebagainya dengan bantuan oleh pengelola (ketua) tahfidz.

“Sebagai satu contoh: Kepala madrasah mempunyai program harus hafalan 2 (dua) juz dalam tahun ini, lalu disampaikanlah kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum, kemudian diserahkan kepada ketua tahfidz (untuk menentukan target hafalan pada masing-masing kelas, setelah itu baru tata usaha (TU) merealisasikan honorinya supaya bisa ditambahkan”.

Pola manajerial madrasah atau sekolah yang baik secara tidak langsung akan memengaruhi efektifitas program kegiatan yang dijalankan, seperti diantaranya: waktu mengajar, proses pembelajaran, honorarium pengajar maupun terkait perangkat belajar yang digunakan. Karena itulah untuk menata manajemen pendidikan yang efektif, diperlukan *need assessment* (analisis kebutuhan). *Need assessmet* yang dimaksud adalah pihak lembaga (madrasah/ sekolah) harus memastikan kebutuhan lembaga yang sifatnya primer (pokok), dalam arti harus didahulukan sehingga benar-benar tepat sasaran. Adapun *need assessment* yang dilakukan tersebut bisa jadi terhadap kurikulum pembelajaran, kegiatan kesiswaan,

⁴¹ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Selasa, 07 Desember 2021. Pukul 09.45 WITA.

para guru dan pegawai madrasah, pengelolaan keuangan, sarana dan prasarana, hubungan masyarakat, dan aktivitas lain yang mendukung pendidikan.⁴²

Dengan demikian dapat ditarik simpulan bahwa dengan adanya manajemen madrasah atau sekolah yang baik tentu bisa dikata secara tidak langsung akan memengaruhi dan menentukan efektif tidaknya kegiatan yang diprogramkan. Dengan kata lain bahwa ukuran keberhasilan madrasah ataupun sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan ditentukan sekali oleh kepemimpinan kepala madrasah atau sekolah.

D. Aktivitas Pengawasan MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin

Pengawasan merupakan fungsi akhir dalam kegiatan manajemen, dalam arti kegiatan ini bisa dikata sebagai penentu kegiatan-kegiatan sebelumnya. Dengan kata lain, pengawasan sangat berkaitan erat terhadap fungsi manajemen lainnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Hikmat dalam bukunya *Manajemen Pendidikan* memberikan penjelasan bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi yang padanya terdapat kegiatan pemantauan, pengamatan, pembinaan, dan pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi (lembaga) pendidikan.⁴³ Berangkat dari pengawasan inilah peneliti menyodorkan beberapa pertanyaan kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala madrasah melalui kegiatan wawancara terkait beberapa hal, seperti: tindakan yang dilakukan oleh pihak madrasah terkait penilaian kinerja bawahan, upaya pembinaan dari pihak

⁴² Mark Bray, *Decentralization of Education: Community Financing*, (Washington, D.C: The World Bank, 1996), 9. Yang dikutip dari Nirmansyah Mahasiswa Program Studi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam Pasca Sarjana IAIN Sumatera Utara Medan dengan judul skripsi: *Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan* tahun 2012.

⁴³Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 137.

madrasah, penelusuran hubungan kerja, pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan, dan persiapan rencana kerja untuk masa datang sebagai bahan evaluasi.

1. Tindakan dilakukan pihak madrasah terkait pengamatan terhadap kinerja seluruh bawahan.

Pelaksanaan kegiatan pengamatan atau sering dikenal dengan istilah supervisi dilakukan sebagai langkah perwujudan program kerja yang telah tersusun secara sistematis untuk pencapaian tujuan pendidikan. Supervisi yang dilakukan oleh kepala MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin terhadap kinerja bawahannya tentunya dilakukan sebagai bentuk upaya membina tenaga pendidik dan kependidikan untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif. Hal tersebut sebagaimana yang terhimpun dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala madrasah, diperoleh data bahwa:⁴⁴

“Kepala madrasah selaku *“agent of change”* memainkan perannya dalam melakukan supervisi atau evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh bawahan (para guru), di samping itu pula kepala sekolah yang mempunyai tugas sebagai supervisor tentunya memiliki beban dan tanggung jawab untuk melakukan pengamatan, pembinaan, dan perbaikan terhadap proses pembelajaran, baik yang dilakukan di ruang kelas maupun di lingkungan madrasah. Tanggung jawab seperti inilah yang sering dikenal dengan tanggung jawab supervisi.”

“Sebagai unsur pimpinan dalam sistem organisasi persekolahan, kepala sekolah atau madrasah pada umumnya berhadapan langsung para guru sebagai unsur pelaksana proses pembelajaran. Bagi para guru yang melanggar kode etik, kami berikan teguran (SP1, SP2 maupun SP 3), sedangkan bagi guru-guru yg kehadiran kurang, kinerja kurang, atau bahkan melanggar kode etik keras semisal ada pemberian sentuhan fisik dengan peserta didik maka tentunya akan kembali diberikan teguran, bahkan bisa jadi kalau sifat mencedraikan maka besar kemungkinan akan dimutasi atau diberhentikan.

⁴⁴ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Selasa, 07 Desember 2021. Pukul 10.00 WITA.

Sebagaimana teorinya bahwa kepala madrasah pada hakikatnya adalah juga seorang guru, namun diberi tugas tambahan lain. Tugas tambahan itulah yang menempatkan kepala madrasah berperan sebagai *emaslim (educator, manajer, supervisor, leadership, inovator dan motivator)*. Karena itulah dapat dikata bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Wahjosumidjo dalam karyanya *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* mengatakan bahwa kepala madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab atas terselenggaranya pendidikan, sehingga dengan demikian kepala madrasah mempunyai kewajiban untuk selalu mengadakan pembinaan dalam arti berusaha agar pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan, dan pengembangan pendidikan dapat dilaksanakan dengan baik kepada anggotanya (Pendidik dan Tenaga Kependidikan).⁴⁵

Berangkat dari pandangan di atas, dapat ditarik simpulan bahwa tindakan dilakukan pihak melalui peran kepemimpinan kepala madrasah terkait pengamatan terhadap kinerja tentu sudah sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo yang menyatakan bahwa kepala madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab atas terselenggaranya pendidikan, diantaranya pengamatan atau pengawasan yang tentu bertujuan untuk: 1) memberikan pembinaan terhadap kinerja bawahan; 2) memberikan pelayanan dan peningkatan mutu; dan 3) memberikan perlindungan madrasah yang bersangkutan. Oleh karena itulah, sebagai kepala madrasah dalam memimpin yang mempunyai tugas dan tanggung

⁴⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 83.

jawab dalam merencanakan, mengatur, mendidik, mengevaluasi semangat kerja bagi para guru dan karyawan guna tercapainya visi, misi, tujuan madrasah yang dipimpinnya. Dengan kata lain, sebagai pimpinan madrasah haruslah mampu menciptakan suasana yang kondusif, inovatif, transparan, akuntabel dan menyenangkan dalam melaksanakan kegiatan di lingkungannya.

2. Upaya dari Pihak Madrasah Melakukan Pembinaan terhadap Bawahan.

Tindakan mensupervisi terhadap kinerja bawahan merupakan bagian yang juga sudah terprogram pada MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin. Supervisi dilakukan tentunya sebagai upaya pembinaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan guna untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. sebagai kepala madrasah terkait upaya yang dilakukan oleh pihak madrasah dalam hal pembinaan terhadap kinerja bawahan ditemukan data bahwa:⁴⁶

“Pada dasarnya kegiatan pembinaan terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan setiap hari oleh kepala madrasah. Karena, sebagaimana teorinya bahwa tugas dan fungsi kepala madrasah adalah memberikan tindakan pembinaan secara merata sesuai ketentuan madrasah. Adapun teknis pemberlakuan dari pembinaan tersebut adalah kepala melakukan panggilan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (khususnya guru tahfidz) baik secara personal maupun interpersonal untuk dilakukan pembinaan. Kalaupun hal tersebut terkondisi waktu dan keadaan oleh kepala madrasah bisa saja memberikan wawenang kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum untuk memberikan binaan”.

“Sebagaimana realitanya bahwa pada umumnya para pengajar (tenaga pendidik) yang ada di madrasah usia relatif muda, karena itulah perlu dilakukannya bimbingan atau arahan sehingga bisa memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan, terkhusus program tahfidz. Biasanya bimbingan yang diberikan kepada pengajar tahfidz lebih sering (rutin) dilakukan setiap

⁴⁶ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Selasa, 07 Desember 2021. Pukul 10.25 WITA.

minggu untuk diwajibkan datang keruangan kepala madrasah untuk membaca Alquran (1-2 lembar), yang mulai oleh kepala madrasah, kemudian dilanjutkan oleh guru tahfidz.. Selesai melakukan bacaan maka akan dilanjutkan dengan pembahasan tajwid dan bimbingan lainnya. Sehingga yang diperoleh selesai melakukan bimbingan tersebut adalah pengetahuan baru oleh guru-guru tahfidz, itulah yang dimaksud pembinaan kepala madrasah kepada para guru tahfidz”.

Secara garis besar, data di atas sudah sejalan dengan pernyataan Jerry dalam bukunya *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan* yang mengatakan bahwa sasaran supervisi yang dilakukan kepala madrasah bertujuan untuk melakukan pembinaan secara intensif terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh bawahan (guru). Karena dengan adanya kegiatan pembinaan (supervisi) tersebut tentu setidaknya akan membantu guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.⁴⁷

Dengan demikian dapat ditarik simpulan bahwa dengan adanya pelaksanaan kegiatan pembinaan (supervisi) yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada para guru tentunya dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang lebih baik yang akhirnya berdampak pada prestasi anak.

3. Cara Madrasah melakukan Tinjauan terhadap Prestasi dan menelusuri Hubungan Kerja antara Guru dan Orang Tua.

Umumnya tugas dari kepala madrasah adalah sebagai motor penggerak dalam peningkatan daripada kualitas dan kuantitas terhadap kinerja guru yang telah dilakukannya. Maksudnya adalah sebagai seorang guru tentunya dituntut untuk memiliki program ketercapaian hasil yang telah disiapkan sebelumnya seperti diantaranya terkait visi, misi dan tujuan yang jelas terhadap lembaga yang

⁴⁷ Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 8.

dipimpinnya, lebih baik lagi ketika memiliki kemampuan manajerial dan profesional yang memandai dalam cakupan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan. Oleh karena itulah dalam hal ini, kegiatan pengamatan prestasi kerja terhadap kinerja para guru tentunya menjadi salah satu dari keterampilan yang harus dilakukan oleh kepala madrasah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. sebagai kepala madrasah terkait cara madrasah mengamati prestasi kerja yang dilakukan oleh guru dan menelusuri hubungan kerja antara guru dan orang tua dengan kegiatan sebelumnya ditemukan data bahwa:⁴⁸

“Umumnya cara kepala madrasah melihat prestasi kerja yang dilakukan oleh para guru adalah dengan melakukan penelusuran secara langsung melalui kunjungan kelas. Bisa jadi kepala madrasah secara langsung menanyakan kepada anak didik perihal hafalan yang dilakukan, misal: bagaimana guru menyampaikan pembelajaran, dan sebagainya”.

“Mengenai penelusuran terhadap kerja bawahan (Guru) tentunya madrasah sudah memfasilitasinya melalui kegiatan jurnal guru. Dengan adanya jurnal tersebut tentu memudahkan pihak madrasah untuk mengontrol dan mengawasi kegiatan guru terkait kesesuaian pembelajaran, karena fungsi dari adanya jurnal tersebut adalah untuk melihat aktivitas kegiatan yang dilakukan sebelumnya, yaitu pembelajaran”.

“Disamping itu pula, pihak madrasah juga menyediakan buku penghubung yang fungsi adalah untuk mengomunikasikan perkembangan pembelajaran yang telah dilakukan, yaitu antara guru kesiswa maupun guru ke orang tua. Jadi, guru bisa mengontrol dan memberikan penilaian terhadap hafalan siswa, sebaliknya orang tua pun juga demikian. Dengan kata lain, orang tua juga berperan memberikan pengawasan terhadap perkembangan hafalan kepada anaknya dengan mengisi kolom pengamatan kegiatan melalui buku penghubung tersebut”.

“Namun terkadang keinginan untuk memotivasi anak agar bisa dengan mudahnya menghafal Alquran tersebut berlaku hanya sebatas pada para pengajar saja. Artinya orang tua bisa dikata kurang berperan aktif dalam memberikan pengajaran dan bimbingan kepada anak, walaupun kami telah memberikan buku penghubung. Karena berdasarkan hasil pengamatan dan informasi yang telah dikumpulkan kebanyakan dari mereka (orang tua) terlalu

⁴⁸ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Selasa, 07 Desember 2021. Pukul 10.45 WITA.

sibuk dengan aktifitasnya masing-masing, sehingga anak kurang diperhatikan. Alhasil, si anak pun terkadang terlihat kesulitan anak dalam melakukan hafalan (bisa jadi orang tua terlalu sibuk dengan urusannya, dan bahkan terkadang si anak pun asik dengan *gamenya* ketika diajari orang tuanya). Itulah pada dasarnya yang menjadi tantangan besar yang harus dihadapi pengajar tahfidz dengan sabar”.

“Apalagi tantangan yang terjadi pada masa sekarang ini, sistem pembelajaran yang hampir semuanya beralih kepada *online*, sehingga kebanyakan anak lebih cenderung mengalihkan aktifitasnya untuk lebih mengasikan bermain game, nonton, dan sebagainya ketimbang melakukan pembelajaran. Itulah kehebatan internet, media sosial (*medsos*) itu ibarat pisau bermata dua (satu sisi baik dan satu sisi kurang), sehingga ketika kurang pengawasan kepada anak didik maka sudah dapat dipastikan capaian pembelajaran akan menurun”.

Sebagaimana teorinya tentu keberhasilan program kerja yang ada pada lembaga pendidikan tentunya dapat terukur dari kesiapan perencanaan yang dilakukan. Untuk dapat memperoleh implementasi rencana yang sesuai dengan apa yang direncanakan manajemen harus menyiapkan sebuah program yaitu monitoring. Salah satu diantara kegiatan monitoring tersebut adalah dengan melakukan kunjungan kelas.

Menurut Syaiful Sagala dalam satu karyanya yang berjudul *Supervisi Pembelajaran*, menjelaskan bahwa kegiatan kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala madrasah tentunya dilakukan pada saat kegiatan pembelajaran di dalam kelas berlangsung. Adanya kunjungan kelas tentu bisa dikata kepala madrasah akan mengamati langsung aktivitas guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Adapun tujuan dari kunjungan kelas yang dilakukan tersebut adalah untuk memberikan motivasi kepada guru untuk selalu mempersiapkan diri secara maksimal sebelum pelaksanaan kegiatan pembelajaran dimulai. Namun, pada sisi lain kunjungan kelas juga akan memberikan masukan kepada guru terhadap kekurangan-kekurangan yang terdapat pada guru selama

kegiatan pembelajaran.⁴⁹ Dengan adanya kegiatan supervisi seperti kunjungan kelas tentu bisa dikata akan menjadi pendorong bagi para guru untuk meningkatkan semangat dan pencapaian prestasi yang maksimal.

Cara yang dilakukan oleh kepala madrasah melakukan tinjauan prestasi kerja dengan melakukan pengamatan melalui kegiatan kunjungan kelas merupakan tindakan yang sejalan dengan pernyataan Syaiful Sagala dalam bukunya *Supervisi Pembelajaran* hal tersebut tentunya dilakukan dengan tujuan agar kepala madrasah mengentahi proses kerja yang dilakukan oleh guru pada setiap waktunya di dalam kelas. Bagi mereka yang kinerjanya baik, tentu akan diberikan penghargaan dan honor tambahan, tapi bagi guru yang cara mengajarnya masih belum memenuhi standar ketentuan pembelajaran maka pihak lembaga akan memberikan pembinaan. Apalagi dengan kondisi yang terjadi sekarang ini bahwa sistem pembelajaran yang semula dilakukan secara langsung di dalam kelas beralih fungsi menjadi kegiatan pembelajaran yang dilakukan secara *online*, disinilah peran guru dituntut agar lebih aktif memberikan pembelajaran agar nantinya anak didik merasa nyaman.

Perlu diketahui bahwa guru juga mempunyai kapasitas yang sangat terbatas, sehingga membutuhkan kerja sama yang baik antara guru dan orang tua murid, dalam arti murid senantiasa tetap berada dalam keadaan terkontrol. Melalui kerja sama antara guru dan orang tua menyebabkan terjadinya pertukaran informasi diri murid dalam kesehariannya. Terciptanya kerjasama antara guru dan orangtua murid tersebut dimaksudkan agar aktivitas keseharian setiap murid tidak

⁴⁹ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran*, (Bandung, Alfabeta: 2010), 98.

larut dalam aktivitas yang dapat mengganggu aktivitas belajarnya. Dengan kata lain, setidaknya orang tua juga akan memperoleh pengetahuan dan pengalaman tentang tingkat keberhasilan anaknya dalam mengikuti aktivitas di madrasah.

4. Cara Madrasah Melakukan Tinjauan terhadap Kemampuan Hafalan Anak Didik.

Menghafal Alquran bukanlah sesuatu yang mudah tetapi bukan pula sesuatu hal yang tidak mungkin untuk dilakukan, karena sebagaimana yang sudah banyak diketahui bahwa pada zaman Nabi Muhammad Saw. sudah banyak yang hafal Alquran. Oleh karena itulah dalam konsep ini MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin juga mengajarkan tata cara menghafal Alquran dan memberikan bimbingan sehingga mampu menghafal Alquran dengan baik dan benar. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. sebagai kepala madrasah terkait cara madrasah melakukan tinjauan terhadap kemampuan hafalan anak didik ditemukan data bahwa:⁵⁰

“Umumnya kegiatan penilaian yang dilakukan terhadap prestasi kerja biasanya terlihat dalam hafalan peserta didik, bisa jadi dia mengajak temannya untuk sama-sama melakukan hafalan, dalam arti kegiatan hafalan dilakukan oleh mereka pada situasi yang membuat mereka senyaman mungkin dapat dilakukan sehingga mudah untuk melakukan hafalan. Terkait penilaian lainnya juga kami lakukan pada keaktifan mereka dalam pengikutsertaan pembelajaran tahfidz”.

“Bagi anak didik yang kemampuannya lebih dari pada teman yang lain, terutama kemampuan cepat dalam melakukan hafalan dan pemahaman tajwid bacaan yang tepat maka biasanya akan ada penghargaan (*rewards*) kepada anak didik, baik berupa (hadiah insentif maupun pemberian sertifikat). Kemudian apabila anak terikut sertakan dalam kegiatan lomba, maka secara otomatis, pendampingnya pun juga terdampak akan mendapatkan prestasi (hadiah insentif maupun pemberian sertifikat). Selanjutnya, dari serangkaian kegiatan yang dilakukan tentu pada setiap akhir semester (6 bulan) akan didokumentasikan untuk diajukan sebagai laporan hasil program kegiatan”.

⁵⁰ Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Selasa, 07 Desember 2021. Pukul 11.10 WITA.

Berangkat dari permasalahan tersebut di atas maka haruslah ada upaya dari pihak madrasah agar anak didik mampu meningkatkan hafalannya. Adapun upaya yang harus dilakukan tersebut diantaranya adalah: memberikan motivasi, memberikan penghargaan, memberikan hukuman, melakukan bimbingan intensif, dan membuat metode hafalan yang bervariasi sehingga anak didik merasa nyaman dalam melakukan hafalan.⁵¹

Dengan demikian dapat ditarik simpulan bahwa, serangkaian kegiatan yang dilakukan mengenai tinjauan kemampuan hafalan anak didik oleh madrasah tentu sangat relevan dengan pendapat Supardi dan Ilfiana. Artinya tinjauan terhadap kemampuan hafalan anak didik yang dilakukan oleh pihak madrasah sebagaimana tersebut di atas tentu merupakan cara dari pihak madrasah agar anak didik dalam melakukan hafalannya bisa dengan semangat melakukan hafalannya. Dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh madrasah, baik kepada guru atau peserta didik atas prestasi hafalan yang mereka lakukan menjadi sirih bagi anak didik untuk tetap terus melakukan hafalan. Hal tersebut tentunya dilakukan sebagai bentuk motivasi bagi anak didik lainnya sehingga bisa melakukan hal terbaik sebagaimana yang dilakukan temannya dalam hal hafalan.

5. Persiapan Rencana Kerja untuk Masa Datang sebagai Bahan Evaluasi.

Persiapan rencana kerja untuk masa datang tentunya dilaksanakan berdasarkan tata aturan yang berlaku di madrasah. Rencana kerja yang disusun terkoordinasikan melalui forum musyawarah yang dilakukan bersama-sama pihak madrasah, baik kepala madrasah, wakamad-wakamad dan para guru beserta

⁵¹ Supardi dan Ilfiana, *Upaya Guru dalam Meningkatkan Kemampuan Menghafal Alquran Siswa Kelas VII SMP Islam Terpadu Putri Abu Hurairah Tahun Pelajaran 2013/ 2014*, (Mataram: Jurnal El-Hikmah IAIN Mataram), Volume 7, Nomor 1, Juli 2013, 50-54.

tenaga administrasi. Hal ini seyogyanya diperoleh dari hasil penjelasan yang disampaikan oleh Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala madrasah melalui kegiatan wawancara.⁵²

“Perencanaan dari program kerja yang ingin dilakukan oleh pihak madrasah tentunya telah dipersiapkan setiap tahun ajaran baru bersama para guru dan karyawan melalui forum rapat madrasah”.

“Akan tetapi terkait dengan kegiatan pengawasan kepada pengajar, tentu bisa dilakukan kapan saja, bisa jadi tiap minggu atau tiap bulan. Hal tersebut tentunya dilakukan agar target dalam capaian pembelajaran bisa tercapai”.

“Sebagai catatan penting bagi madrasah tentu, apabila terdapat anak didik yang masih terkendala dalam melakukan hafalan, maka kami akan lakukan panggilan kepada anak maupun orang tuanya sehingga menjadi bahan evaluasi kedepannya. Begitu juga kami lakukan kepada para pengajar, agar bisa segera dilakukan evaluasi guna melakukan perbaikan”.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dipahami bahwa program kerja yang berlaku pada madrasah untuk tahun berikutnya tentu telah terkoordinasikan dengan baik kepada semua elemen madrasah, melalui kegiatan rapat semesteran dan rapat tahunan, yang dalam hal ini sering dikenal dengan penyusunan program semesteran (promes) dan penyusunan program tahunan (prota).

Persiapan rencana kerja madrasah merupakan program yang secara menyeluruh harus teroptimalkan kepada semua sumber daya madrasah guna tercapainya tujuan yang diinginkan di masa yang akan datang. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan Ana Widyastuti, dkk., dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi, dan Perencanaan)* menjelaskan bahwa rencana kerja sekolah sepatutnya berorientasi ke masa depan; dan secara jelas mampu menjembatani kesenjangan (*gap*) antara kondisi yang terjadi saat ini dan keinginan, harapan atau impian yang ingin dicapai dimasa yang

⁵² Wawancara kepada Bapak Muhammad Ridwan, S.Pd. selaku kepala Madrasah MTs Swasta Al-Hamid Banjarmasin. Selasa, 07 Desember 2021. Pukul 11.30 WITA.

akan datang dengan memerhatikan peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal maupun internal yang kemudian mencari strategi guna menyelesaikan setiap program-program yang telah dirancang dengan memanfaatkan peluang yang ada.⁵³

Berdasarkan sajian data di atas tentunya dapat disimpulkan bahwa persiapan rencana kerja yang ada pada MTs Swasta Al Hamid Banjarmasin tentunya sangat sejalan dengan pernyataan Ana Widyastuti, dkk. Karena pada definisinya program kerja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang tentu haruslah dipersiapkan terlebih dahulu, sehingga setiap permasalahan yang kemungkinan terjadi akan mudah untuk dilakukan evaluasi.

⁵³ Ana Widyastuti, dkk. *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi, dan Perencanaan)*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 79.