

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum MTs. NU Banat Kudus

Madrasah Tsanawiyah NU Banat Kudus (MTs NU Banat Kudus) yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Banat (YPB) sebagai badan hukum penyelenggara MTs NU Banat Kudus yang didirikan oleh sekelompok Ulama' dan tokoh masyarakat muslim di Kudus Jawa Tengah yang sadar dan menaruh perhatian terhadap keadaan dan perkembangan bidang pendidikan umat Islam dan bangsa Indonesia pada umumnya, tepatnya pada tanggal 2 Januari 1957 oleh Yayasan Pendidikan Banat Kudus dengan akte notaris nomor: 45/81 dengan tokoh KH. Masdain Amin (Adik Hadlrotusy Syeh KH. M. Arwani Amin).

1. Susunan Pengurus

Susunan Pengurus pendiri pertama sebagai berikut:

Ketua	: KH. Masdain Amin
Wakil Ketua	: Ahdlori Utsman
Penulis	: Zainuri Noor Rahmad
Bendahara	: H. Noor Dahlan
Pembantu	: Rodli Millah

Tahun 1981 s.d 1996

Penasehat	: K.H.M. Arwani Amin
Dewan Pengawas	
Ketua 1	: H. Noor Badri Syahid

Ketua 2	: K.H.M. Sya'roni Achmadi
Penulis 1	: H. Rodli Suhari
Penulis 2	: K.H. Ma'ruf Irsyad
Pembatu	: Abdur Rochman
Dewan Pelaksana	
Ketua	: H. Faiq Shofie
Wakil Ketua	: Ma'shum Al Karomala'i
Sekretaris	: Muchlis, BA
Wakil Sekretaris	: Chusnan, BA
Bendahara	: H. Hasan Abu Bakar Echsan
Wakil Bendahara	: Subchan Adnan Ma'ruf
Pembantu Umum	: K. Nashan Imam
	: H. Mas'ud Irsyad
	: Muchlas
	: Alfiyah
	: Zumrotuz Zakiyah

Tahun 1996 s.d 2002

Penasehat	: K.H.M. Ulin Nuha Arwani
Dewan Pengawas	: K.H.M. Sya'roni Achmadi
	: K.H. Ma'ruf Irsyad
Dewan Pelaksana	
Ketua	: H. Rodli Suhari
Wakil Ketua	: H. Ma'shum AK

Sekretaris : H. Muchlis, BA
Wakil Sekretaris : H. Chusnan, BA
Bendahara : Subchan AM
Seksi Pendidikan : K.H. Sa'dullah Rouyani
: Drs. H. EM. Nadjib Hassan
Seksi Usaha : H. Abdullah Tamami
: H. Syukron Fauzan
Seksi Bangunan / Sarana : Ridlwan, BE
Pembantu Umum : Hj. Munichah
: Hj. Zumrotuz Zakiyah, BA

Tahun 2002 s.d 2007

Penasehat : 1. K.H. Sya'roni Achmadi
2. K.H. Moch. Ulin Nuha Arwani
3. K.H. Moch. Ma'ruf Irsyad
4. H. Rodli Suhari
5. H.M. Noor Cholis
6. Hj. Zumrotuz Zakiyah
7. Hj. Munichah
Ketua : K.H. Ma'shum AK
Ketua I : H. Chusnan, BA
Ketua II : H. Ridwan BE
Sekretaris : H. Muchlis, BA
Wakil Sekretaris : H. Nur Afif Fanany, S.Ag



Bendahara : H. Hilman Nadjib

Wakil Bendahara : H. Achmad Noor Chien

Seksi – seksi :

1. Sie Pendidikan : KH. Sa'dullah Rouyani

Dra. Hj. Sayyidah

2. Sie Usaha dan Kesejahteraan : H. Abdullah Tamami

H. Moch Syukron

H. Aunur Rozaq

3. Sie Sarana dan Prasarana : H. Noor Ahnis

H. Subadi, B.Sc

4. Sie Pemberdayaan Wanita : Hj. Siti Kuntari, BA

Hj. Churiyati RF, S.Pd.I

Tahun 2008 s.d 2013

Penasehat : 1. K.H. Sya'roni Ahmadi

2. K.H. M. Ulin Nuha Arwani

3. H. Moch Noor Cholis

4. K.H. Moch. Ma'ruf Irsyad

5. H. Abdullah Tamami

Ketua : K.H.M. Ma'shum AK

Wakil Ketua I : K.H.M. Chusnan, BA

Wakil Ketua II : K.H. Sa'dullah Rouyani

Sekretaris : H. Muchlis, BA

Wakil Sekretaris : H. Nur Afif Fanani, S.Ag

Bendahara : H. Achmad Noor Chien



- Wakil Bendahara : Ir. H. Moch Shofin
- Seksi – Seksi :
- a. Sie Pendidikan : 1. Dra. Hj. Sayyidah
2. Drs. Moch Rondji
3. H. Fauzi HA, S.Pd
- b. Sie Usaha dan Kesejahteraan : 1. Hj. Siti Kuntari, BA
2. H. Moch Syukron
3. M. Chorizji Sn
- c. Sie Sarana dan Prasarana : 1. H. Ridlwan, BE
2. H. Subadi, BSc
3. Ridho Mawardi
- d. Sie Humas dan Pengembangan : 1. Hj. Churiyati RF, S.Pd.I
2. Drs. Sundoyo
3. Dra. Hj. Noor Farida
- Tahun 2013 s.d 2018***
- Penasehat : 1. KH. Sya'roni Ahmadi
2. KH. Ulil Albab Arwani
3. H. Abdullah Tamami
4. KH. Sa'dullah Rouyani
5. H. Mukhlis, BA
- Ketua : KH. Ma'shum AK
- Wakil Ketua I : KH. Chusnan Ms
- Wakil Ketua II : Hj. Churiyati RF, S.Pd.I
- Sekretaris I : Ir. H. Moch. Shofin

Sekretaris II : Ahmad Arifin Amin

Bendahara I : H. A. Noor Chien

Bendahara II : Mahmudah

Seksi – Seksi :

Seksi Pendidikan : 1. Dra. Hj. Sayyidah
2. Dra. Hj. Zumaroh, M.Pd

Seksi Usaha : 1. Drs. H. Noor Hidayat
2. H. Ali Mahmudi

Seksi Sarana Prasarana : 1. H. Ridlwan, BE
2. Ahmad Irfan

Seksi Humas : 1. Hj. Noor Farida
2. Ana Durrotun Nafisah, S.HI, M.Pd.I

Tahun 2014 s.d 2019

Penasehat : 1. KH. Sya'roni Ahmadi
2. KH. Ulil Albab Arwani
3. KH. Abdullah Tamami
4. H. Mukhlis, BA

Ketua : KH. Ma'shum AK

Wakil Ketua I : KH. Chusnan Ms

Wakil Ketua II : Hj. Churiyati RF, S.Pd.I

Sekretaris I : Drs. H. Noor Hidayat

Sekretaris II : Ahmad Arifin Amin

Bendahara I : H. A. Noor Chien

Bendahara II : Mahmudah



Seksi – Seksi :

- Seksi Pendidikan : 1. Dra. Hj. Sayyidah
2. Dra. Hj. Zumaroh, M.Pd
- Seksi Sarana dan Prasarana : 1. H. Ridlwan, BE
2. Ahmad Irfan
3. H. Zaenal Musthofa, ST
- Seksi Humas dan Pengembangan : 1. Dra. Hj. Noor Farida
2. Ana Durrotun Nafisah, S.HI, M.Pd.I
3. Noor Aji Yusuf
- Seksi Usaha dan Dana : 1. H. Fathul Hidayat
2. H. Ali Mahmudi

Yayasan ini berdasarkan Pancasila berazaskan Islam Ala Ahlussunnah Waljamaah dan bertujuan membangun dan memajukan masyarakat Indonesia terutama pelajar putri dalam bidang Pendidikan agar menjadi warga negara yang cakap dan terampil serta bertanggung jawab terhadap agama, bangsa, negara dan cita-cita awal berdirinya membekali wan ita-wanita Islam berpengetahuan Islam yang amali dan mampu memimpin wanita-wanita Islam untuk hidup maju bersama masyarakat yang lain, melangkah untuk memenuhi tuntutan-tuntutan yang zamani dan mampu berkompetisi positif dengan lembaga-lembaga lain yang siap melaksanakan program pengembangan baik fisik maupun non fisik.

Sehubungan dengan adanya Keputusan Presiden dan Undang-Undang RI No. 16/2001 tentang perubahan fungsi yayasan di Indonesia, maka dalam rangka mengikuti perkembangan nasional tersebut. Yayasan

Pendidikan Banat beralih struktur kepengurusan dengan Badan Pelaksana Pendidikan Ma'arif NU Banat yang ber SK Pimpinan Cabang Nahdlatul Ulama Nomor: PC.11.07/362/SK/XII/2002.

a. Lembaga Pendidikan yang dikelola oleh BPPMNU Banat Kudus meliputi:

1. Raudlotul Athfal (RA) NU Banat Kudus = Putra – Putri
2. Madrasah Ibtidaiyah (MI) NU Banat Kudus = Putri
3. Madrasah Tsanawiyah (MTs) NU Banat Kudus = Putri
4. Madrasah Aliyah (MA) NU Banat Kudus = Putri
5. Madrasah Aliyah Keagamaan (MAK) NU Banat Kudus = Putri
6. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) NU Banat Kudus = Putri

b. Lokasi

1. Jl. HM. Subhan ZE RT 05 RW 02 Telp. (0291) 440945 Kudus
2. Jl. KHR. Asnawi No. 10 Telp. 445213, 437037 Kudus 59316
3. Jl. KHR. Asnawi No. 30 Telp. 445213, 437037 Kudus 59316
4. Jl. KHM. Arwani Amin Kajan Krandon Telp. (0291) 443143 Kudus
5. Jl. KHM. Arwani Amin Kajan Krandon Telp. (0291) 443143 Kudus
6. Jl. KHM. Arwani Amin Kajan Krandon Telp. (0291) 443143 Kudus

2. Status dan Akreditasi

Madrasah Tsanawiyah NU Banat Kudus berlokasi di Jl. KHR Asnawi No. 30 Telp. (0291) 445213 Kudus 59316 dengan Nomor Statistik Madrasah (NSM) 121233190009 dan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20364182.

Madrasah Tsanawiyah NU Banat Kudus yang selalu berusaha untuk meningkatkan status yang lebih baik melalui evaluasi diri / akreditasi sebagai berikut :

1. Piagam Pimpinan Pusat Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama Jakarta dengan Surat Keputusan tanggal 20 Januari 1969 No PP/II-X/B/I/69 dalam momor register LVX tentang Madrasah/Sekolah yang telah memenuhi syarat untuk dibina/diawasi/dibimbing langsung atas dasar kurikulum yang bersangkutan
2. Piagam Madrasah Nomor : Wk/5.c/47/Pgm/Ts/1988 tentang Madrasah diberikan hak menurut hukum untuk menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran dan diperbolehkan untuk mengikuti ujian persamaan Madrasah Negeri
3. Piagam Jenjang Akreditasi Diakui Madrasah Tsanawiyah Swasta, berdasarkan Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa tengah Nomor Wk/5c/PP.005/1390/1993 tanggal 30 Juni 1993
4. Piagam Jenjang Akreditasi Disamakan Madrasah Tsanawiyah Swasta berdasarkan Keputusan Kepala kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah Nomor Wk/5.c/PP.00.5/773/1999 tanggal 4 Maret 1999
5. Piagam Akreditasi Madrasah Tsanawiyah nomor : Kw.11.4/4/PP.03.2/624.19.09/2005 tanggal 8 Juni 2005, Departemen Agama Kantor Wilayah Propinsi Jawa Tengah tentang MTs NU Banat

Kudus sebagai Madrasah Terakreditasi dengan Peringkat A (Sangat Baik) dengan nilai 497,75

6. Sertifikat Akreditasi No. Dp. 008923 tanggal 4 Desember 2008 oleh BAN-SM Provinsi Jawa Tengah, MTs. NU Banat Kudus sebagai Madrasah Terakreditasi dengan Peringkat A (Sangat Baik) dengan nilai 97,30

7. Piagam Akreditasi oleh BAN-SM Provinsi Jawa Tengah tanggal 24 Oktober 2012, MTs. NU Banat Kudus sebagai Madrasah Terakreditasi dengan Peringkat A (Amat Baik) dengan nilai 97.

3. VISI, MISI DAN TUJUAN MADRASAH

Visi : Terwujudnya Madrasah putri sebagai pusat unggulan yang mampu menyiapkan dan mengembangkan SDM yang berkualitas dibidang IMTAQ dan IPTEK yang Islami yang Sunny.

Misi : Menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi kualitas, baik akademik, moral maupun sosial sehingga mampu menyiapkan dan mengembangkan SDM berkualitas di bidang IMTAQ dan IPTEK dalam rangka mewujudkan baldatun thayyibatun wa rabbun ghafur.

Tujuan : Membekali siswa agar :

1. Mampu memahami ilmu agama dan umum
2. Mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dalam kehidupan sehari-hari sehingga terwujud generasi muslim, yang mar'atus sholichah berakhlak mulia.

3. Memiliki ilmu ketrampilan sebagai bekal hidup di masyarakat.
4. Mampu berkomunikasi sosial dengan modal Bahasa Asing praktis (Bahasa Arab dan Bahasa Inggris)
5. Mampu memahami ilmu-ilmu yang dibutuhkan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

4. Perkembangan MTs NU Banat Kudus :

1. Tahun 1938 : Madrasah Banat NU Kudus didirikan
2. Tahun 1940 : Madrasah Banat NU Kudus berdiri dimulai dari TK dan berlanjut ke MI namun masih campuran antara siswi awal dan ibtidaiyyah.
3. Tahun 1950 : Didirikan Madrasah Ibtidaiyyah khusus putri bertempat di Madrasah Diniyyah Muawanatul Muslimin desa Kenepan. TK dikembangkan putra putri.
4. Tahun 1957 : Didirikan Madrasah Tsanawiyah khusus putri masih menempati Madrasah Diniyyah Muawanatul Muslimin Kenepan.
5. Tahun 1962 : Pindah ke desa Damaran di JL. KHR Asnawi No 30 Kudus menempati gudang klobot (tanah wakaf).
6. Tahun 1972 : Mulai dibangun gedung permanen yang asalnya gudang klobot.

7. Tahun 1975 – 1990 : Menambah gedung dengan membeli gudang klobot yang kedua kemudian dibangun untuk penambahan gedung karena sudah ada jenjang MA.
8. Tahun 1990 : Mendapat tanah wakaf di desa Krandon ± 4000 m² kemudian dibangun gedung untuk MTs kelas 3 dan MA kelas 3.
9. Tahun 1995 : 5 kelas dilokasi Jl. KHR Asnawi terbakar. Dari kebakaran ini akhirnya dibangun gedung berlantai 2.
10. Tahun 2002 : Dibangun gedung lantai 3 menghadap ke selatan.
Lantai 1 untuk kels MI dan ruang kepala MTs
Lantai 2 untuk kelas MTs
Lantai 3 untuk ruang laboratorium
11. Tahun 2003 : MTs resmi menempati gedung di JL. KHR Asnawi tidak bercampur dengan MA, dan MA pindah ke Jl. KHM. Arwani Krandon.
12. Tahun 2004 : Gedung lantai 2 yang awalnya menghadap ke selatan kemudian direnovasi menghadap ke utara sehingga tidak terganggu oleh Madrasah Ibtidaiyyah.
13. Tahun 2005 : Kantor kepala pindah ke lokasi utara.

14. Tahun 2006 - 2012 : Penambahan kantor bagian keuangan, tempat parkir dan hiasan dinding.
15. Tahun 2013/2014 : Penambahan Pondok Pesantren untuk kelas unggulan di Jalan KHR Asnawi Kudus Gang dr Hendy
16. Tahun 2014/2015 : Perluasan musholla
17. Tahun 2015/2016 : Pondok Pesantren pindah di lokasi Jl. KHR Asnawi No. 30 Kudus sebelah selatan MTs. NU Banat
18. Tahun 2016/2017 : Penambahan untuk kelas VII menjadi 9 kelas

5. ORGANISASI

Struktur Organisasi MTs. NU Banat Kudus Tahun Pelajaran 2017/2018 :

- 1) Kepala Madrasah : Hj. Sholichah, S.Pd.I
- 2) Wakil Kepala
- 3) Waka Kurikulum : Nor Khusomah, SP, S.Pd
- 4) Waka Kesiswaan : Hj. Fauziah Agustiani, SP, S.Pd
- 5) Waka Sarana Prasarana : Tri Endah Aristiyani, SE
- 6) Waka Humas dan Agama : Dra. Hj. Uswatun Chasanah
- 7) Pengasuh Pondok Pesantren : Ahmad Faishol, S.Th.I
- 8) Kepala Perpustakaan dan Kepala Laboratorium
 - Kepala Perpustakaan : Hj. Zuhaida, S.Pd.I
 - Kepala Laboratorium: Layyina Mawarda,SE, S.Pd

9) Bimbingan Konseling

- Koordinator BK : Noor Chamidah, S.Pd
- BK VII : Karyati, M.Pd, Kons
- BK VIII : Eny Zulaeni, S.Pd
- BK IX : Naela Ulfa, S.Pd

10) Wali – Wali Kelas

- VII A : Hj. Himah Aliyah, S.Ag
- VII B : Unaisaa, S.Pd.I
- VII C : Indah Suciati, S.Ag
- VII D : Farchatun, S.Pd
- VII E : Nunung Fauziyah Agustiani, S.Pd.I
- VII F : Maria Ulfa, S.Pd.I
- VII G : Eka Meirina, S.Pd
- VII H : Muslikhatun, S.Pd
- VII I : Chilya Chulafa, S.Pd.Si
- VIII A : Dety Fitriyani, S.Pd.
- VIII B : Nailin Ni'mah, S.Pd
- VIII C : Puji Rakhmawati, S.Pd
- VIII D : Nairuz Nur, S.Pd
- VIII E : Nurul Istiqomah, M.Pd
- VIII F : Masriah, S.Pd
- VIII G : Hj. Riana Muntifasari, S.Pd

- VIII H : Nur Asma' S.Or
- IX A : Khamidah, S.Ag
- IX B : Nurul Khoiriyah, S.Kom
- IX C : Evi Ul Khusni, S.Pd
- IX D : Nur Aliyah, S.Pd
- IX E : Nurrokhmah, S.Pd
- IX F : Siti Achsinul Aimmah, S.Pd
- IX G : Hj. Siti Maimunah, S.Ag
- IX H : Siti Syarofah, S.Pd

11) Koordinator Urusan Ketertiban

1. Ketertiban Ibadah dan kemasyarakatan : Dra. Hj. Uswatun Chasanah
2. Ketertiban Kegiatan OSIS :Hj.Fauziah Agustiani, SP, S.Pd
3. Ketertiban Pakaian dan aktivitas siswa : Noor Chamidah, S.Pd
4. Ketertiban Penataan Ruang :Tri Endah Aristiyani, SE
5. Ketertiban Perpustakaan : Hj. Zuhaida, S.Pd.I
6. Ketertiban Laborat IPA : Nairuz Nur, SPd
7. Ketertiban Laborat Bahasa,Komputer : Nurul Istiqomah, M.Pd
8. Ketertiban Media Kegiatan :Sudarsono Triwidodo
9. Ketertiban Media Ketrampilan :Hj.Riana Muntifasari, S.Pd
10. Ketertiban Olah Raga/Pramuka/Upacara : Nur Asma', S.Or
11. Ketertiban Bimatri : Karyati, M.Pd, Kons
12. Ketertiban Bakti Sosial : Hj. Jumi'ati, S.Pd.I

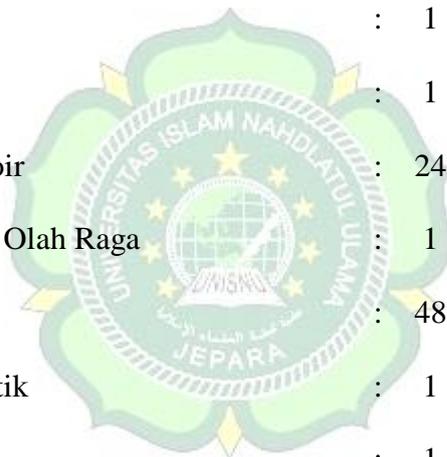
12) Ketenagaan

- Kepala Tata usaha : Siti Mustachsana

14) Pembina Kegiatan Ekstra Kurikuler dan Pengembangan Diri :

1. Pembina Organisasi dan Kepemimpinan (OSIS) : Chilya Chulafa,
S.Pd.Si
2. Pembina Kegiatan Pramuka dan PKS : 1. Nur Asma', S.Or
2. Noor Laila
3. Pembina Kegiatan Upacara : 1. Khamidah, S.Ag
2. Nur Asma', S.Or
4. Pembina Kegiatan KKR/ KKS : Eny Zulaeni, S.Pd
5. Pengelola UKS dan : Eny Zulaeni, S.Pd
6. Pembina Kegiatan PMR : Noor Chamidah, S.Pd
7. Pembina Kegiatan MTQ : Noor Waqi'ah
8. Pembina kegiatan Muhadatsah : Nunung Fauziyah A, S.Pd.I
9. Pembina Kaligrafi : Noor Faizah, S.Pd.I
10. Pembina Kegiatan Conversation : 1. Mu'linatus
Sa'adah, S.Pd.I
2. Indah
Suryaningtyas, S.Pd
11. Pembina Pengayaan IPA : Nairuz Nur, S.Pd
12. Pembina Pengayaan Matematika : Chusnul Chasanah, S.Pd
13. Pembina Kegiatan Ekstra Komputer : 1. Nurul Khoiriyah, S.Kom
2. Latifatul Uyun, S.Kom
14. Pembina Kegiatan Elektro : Kamal Pasyah, A.Md
15. Pembina Olahraga Pretasi : 1. Noor Laila

8. R. Laborat Bahasa	:	1 buah
9. R. Laborat Komputer	:	1 buah
10. R. Multimedia	:	1 buah
11. R. OSIS	:	1 buah
12. R. Perpustakaan	:	1 buah
13. R. UKS	:	1 buah
14. R. Musholla	:	1 buah
15. R. Serbaguna	:	1 buah
16. Pondok Pesantren	:	1 unit
17. Koperasi	:	1 buah
18. Kantin	:	1 buah
19. WC/Urinoir	:	24 buah
20. Lapangan Olah Raga	:	1 buah
21. Komputer	:	48 buah
22. Mesin Ketik	:	1 buah
23. Scaner	:	1 buah
24. Scan LJK	:	2 buah
25. OHP/ Screen Proyektor	:	9 buah
26. Mebelair	:	cukup
27. Alat Peraga IPA	:	cukup
28. Telepon	:	3 buah
29. LCD	:	26 buah
30. VCD	:	4 buah
31. TV	:	3 buah



- 32. TV touch screen : 1 buah
- 33. Board digital touch screen : 1 buah
- 34. Tape Recorder : 3 buah
- 35. Gudang : 6 buah
- 36. Tempat Parkir : 3 buah

Program Pengembangan :

Guna memenuhi tuntutan zaman, perkembangan, reformasi, dan globalisasi, maka MTs NU Banat Kudus merencanakan program pengembangan sebagai berikut:

a. Fisik Madrasah

- 1. perpustakaan digital
- 2. laboratorium bahasa yang representatif
- 3. laboratorium komputer yang representatif
- 4. laboratorium IPA yang representatif
- 5. laboratorioum multimedia yang representatif
- 6. musholla yang representatif
- 7. almari ketrampilan yang memadai
- 8. Menyediakan kantin madrasah agar kesehatan dan ketertiban siswa teratasi.

b. Pengembangan SDM Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pembinaan dan pengembangan professional tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan melalui workshop, pelatihan, seminar MGMP dan rapat koordinasi bulanan

7. DATA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Guru PNS/DPK	: 3 orang
a. Berpendidikan S.2	: 1 orang
b. Berpendidikan S.1	: 2 orang
Guru Tetap	: 42 orang
a. Berpendidikan S2	: 1 orang
b. Berpendidikan S. 1	: 38 orang
c. Berpendidikan D2/D3	: 1 orang
d. Berpendidikan SLTA	: 2 orang
Guru Tidak Tetap	: 10 orang
a. Berpendidikan S2	: 1 orang
b. Berpendidikan S.1	: 9 orang
Tenaga Kependidikan	: 9 orang
a. Berpendidikan S.1	: 5 orang
b. Berpendidikan SLTA	: 4 orang
Tenaga Lain-lain	
a. Berpendidikan SLTP	: 5 orang



8. DATA SISWA

Jumlah siswa tahun 2016/2017

Kelas VII	407siswa	9 rombongan belajar
Kelas VIII	366 siswa	8 rombongan belajar
Kelas IX	327 siswa	8 rombongan belajar
Jumlah	1100 siswa	25 rombongan belajar

9. KURIKULUM

Program pembelajaran di MTs. NU Banat Kudus didasarkan pada Kurikulum 2013 dan Kurikulum Tahassus (Muatan Lokal). Disamping itu, dilakukan penambahan jam untuk mapel Matematika – IPA – Bahasa Inggris dan Imla' - Pegon.

Struktur Kurikulum MTs. Nu Banat Kudus

Tahun Pelajaran 2016 / 2017

ALOKASI WAKTU BELAJAR PERMINGGU				
MATA PELAJARAN (KURIKULUM 2013)		KLS VII	KLS VIII	KLS IX
Kelompok A				
1	Pendidikan Agama Islam			
	a. Al Qur'an Hadits	2	2	2
	b. Aqidah Akhlaq	2	2	2
	a. Fiqih	2	2	2
	b. SKI	2	2	2
2	PKn	3	3	3
3	Bahasa Indonesia	6	6	6
4	Bahasa Arab	3	3	3
5	Matematika	5	5	5
6	Ilmu Pengetahuan Alam	5	5	5
7	Ilmu Pengetahuan Sosial	4	4	4

8	Bahasa Inggris	4	4	4
Kelompok B				
1	Seni Budaya – Bhs. Jawa	3	3	3
2	Penjasorkes	3	3	3
3	Prakarya	2	2	2
Kurikulum MTs. NU Banat Kudus (Mulok)				
1	Ke NU an	1	1	1
2	Musyafahah – Tajwid	1	1	1
3	Tafsir	1	1	1
4	Ta'lim Muta'allim	1	1	1
5	Fiqih 2	2	2	2
6	Nahwu	1	1	1
7	Shorof	1	1	1
Jumlah Alokasi Waktu Per Minggu		54	54	54

10. PROSES PEMBELAJARAN

Sistem Pembelajaran yang dikembangkan di MTs. NU Banat Kudus menggunakan metode PAIKEM (Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan) dengan pendekatan proses pembelajaran student aktif learning. Untuk pemanfaatan IT dalam proses pembelajaran disetiap kelas telah tersedia LCD.

11. PERKEMBANGAN SISWA MTS NU BANAT KUDUS

TAHUN	JUMLAH	JUMLAH	VII		VIII		IX	
	PENDAFTAR	DITERIMA	ROMBEL	JML	ROMBEL	JML	ROMBEL	JML
2014/2015	578	352	8	352	8	341	7	323
2015/2016	618	379	8	379	8	331	8	336
2016/2017	692	407	9	407	8	366	8	327
2017/2018	792	507	10	507	9	406	9	427

12. DATA KELULUSAN

NO	TAHUN PELAJARAN	JUMLAH PESERTA	JUMLAH		PROSENTASE HASIL UN/UM	JUMLAH TAMATAN
			L	TL		
1	2014 / 2015	322	322	-	100%	322
2	2015 / 2016	336	336	-	100%	336
3	2016 / 2017	405	405	-	100%	405
4	2017 / 2018	436	436	-	100%	436

13. EKSTRA KURIKULER / KEGIATAN SISWA

- a. Da'wah Training h. PMR/UKS o. Ketr. Agama

- | | | |
|----------------------|----------------|--------------------|
| b. Qiro'atul Qur'an | i. OR Prestasi | p. Kewanitaan |
| c. Pramuka | j. Komputer | q. Majalah Tahunan |
| d. Pesatren Romadlon | k. Elektro | r. Conversation |
| e. Seni Al Barzanji | l. Koperasi | s. Pencak Silat |
| f. Seni Rebana | m. Mading | |
| g. PKS | n. KIR | |

14. DATA PRESTASI MADRASAH

Prestasi yang diperoleh MTs NU Banat Kudus adalah :

- ☞ Meraih Juara II Lomba Madrasah (MTs) Berprestasi Tingkat Nasional Tahun 2006 dalam HAB Depag RI
- ☞ Meraih Juara VII Lomba LPIR Tingkat Nasional Tahun 2008
- ☞ Meraih Juara Prestasi Baik Lomba ISPO Tahun 2009
- ☞ Meraih Juara I Lomba Madrasah (MTs) Berprestasi Tingkat Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005 dalam HAB Depag RI
- ☞ Meraih Juara I Lomba Kebersihan (K3) Tingkat Kab. Kudus Tahun 2004

15. DATA PRESTASI SISWA

Prestasi yang diperoleh Siswa MTs NU Banat Kudus adalah Prestasi Siswa Tingkat Nasional, Provinsi, Karisidenan, Kabupaten dan Kecamatan (data terlampir). Daftar Prestasi Siswa Tahun Pelajaran 2017/2018

- a. Lomba Olimpiade Sains tingkat Kerasidenan dapat juara 1 yang diselenggarakan oleh DISDIKPORA atas nama siswi Azka Zidna K.,Hani Nadiya, Mawaddah R.

- b. Lomba Olimpiade Sains tingkat Nasional dapat juara 3 yang diselenggarakan oleh F-MIPA UNNES Semarang atas nama siswi Nazhifa Fairuz Maulida
- c. Lomba Pidato Bahasa Indonesia tingkat Jawa Tengah dapat juara 1 yang diselenggarakan oleh F-B.Indonesia UNNES Semarang atas nama siswi Bunga Athivata Tabriez
- d. Lomba Kaligrafi tingkat Se-Jawa dapat juara 1 yang diselenggarakan oleh MAN 1 Surakarta atas nama siswi Lazuardina Hanum

B. Deskripsi Data

1. Pelaksanaan rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi untuk meningkatkan kompetensi pendidik pada MTs. NU Banat Kudus

Upaya peningkatan kompetensi pendidik melalui Manajemen Ketenagaan pada MTs. NU Banat Kudus sesuai dengan teori trilogi kualitas oleh Juran melalui tahap *quality planning* dengan mengadakan rekrutmen untuk pendidik dan tenaga kependidikan, *quality control* yaitu pengawasan kualitas SDM, *quality improvement* dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan SDM.

a) Rekrutmen

Sesuai dengan visi sekolah yaitu menyiapkan generasi yang sholihah, maka dibutuhkan juga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Perekrutan calon pendidik melalui beberapa tahap seleksi yang telah ditetapkan dan memenuhi syarat kriteria. Syarat

mutlaknya yaitu, harus sudah menikah apabila calon pendidik adalah laki-laki, dan Islam Ahlussunnah wal jamaah (NU) dibuktikan dengan keaktifan menjadi kader NU dimasyarakat (mempunyai Kartanu) atau surat keterangan dari Pengurus NU Ranting atau MWC ataupun Cabang setempat. Dalam perekrutan, selain mempertimbangkan surat lamaran yang masuk sesuai kriteria yang dibutuhkan, membidik para kader Nahdlotul Ulama' sesuai bidang dan diutamakan almamater Madrasah, hingga membuat pengumuman open rekrutmen bila memang para pelamar ataupun bidikan belum ada yang tepat sesuai kebutuhan Madrasah. Mengapa mengutamakan almamater dan belum bisa dengan tegas mengharuskan almamater, karena seringkali menjumpai kesulitan mendapatkan pendidik mata pelajaran umum, seperti telah kita ketahui bersama, memang MTs. NU Banat adalah lembaga pendidikan yang berbasis agama.

Tahap pertama ialah mengundang para calon pendidik, baik yang memasukkan surat lamaran ataupun terhadap kandidat bidikan yang sudah terlobi sebelumnya, untuk mengikuti *micro teaching* yaitu mulai tes tertulis, tes membaca Al-Qur'an, tes amalan Aswaja, wawancara oleh Kepala Madrasah, praktek mengajar, kelihaihan penguasaan kelas, termasuk penanganan konflik siswa.

Selanjutnya hasil terbaik dari para calon pendidik, diajukan ke BPPMNU (Badan Penyelenggara Pendidikan Ma'arif Nahdlotul Ulama') Banat Kudus untuk melaksanakan wawancara kedua yang dilakukan oleh BPPMNU Banat Kudus. Nama-nama calon pendidik

yang surat lamarannya dinyatakan diterima akan diberikan surat keterangan diterima sebagai pendidik baru, yang sebelumnya sudah bersedia menandatangani kesanggupan pakta integritas. Setelah itu baru diberikan Surat Keputusan (SK) dan dinyatakan menjadi pendidik baru di MTs. NU Banat Kudus.

Pendidik baru tersebut, dengan status sebagai guru tidak tetap satu tahun pertama masa uji coba, dan satu tahun pembinaan. Jika dirasa pendidik aksinya bagus dan *berakhlakul karimah* selama masa pengawasan baik di sekolah maupun di luar sekolah sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun, maka akan diangkat menjadi guru tetap yayasan.

94

b) Pelatihan

Pelatihan untuk para pendidik di MTs. NU Banat Kudus dilakukan secara *intern* dan *ekstern*. Pelatihan untuk para pendidik secara *intern* atau mandiri oleh sekolah meliputi pengembangan *paedagogik* dan *soft skill*. Pelatihan yang dilaksanakan di MTs. NU Banat dikemas serupa pengajian untuk para pendidik dibawah tanggung jawab BPPMNU (Badan Penyelenggara Pendidikan Ma'arif Nahdlotul Ulama') Banat Kudus dilaksanakan *selapan* (36 hari) sekali dan pelatihan yang bersifat insidental berupa desiniminasi seminar yaitu pelatihan MGMP serumpun, dan *workshop* tahunan ataupun semesteran. Selain pelatihan secara *intern* yang diadakan oleh

⁹⁴ Hasil wawancara dengan Ketua BPPMNU Banat Kudus, Drs. H. Noor Hidayat, pada tanggal 26 Oktober 2019

Madrasah, MTs. NU Banat juga mengikuti pelatihan secara *ekstern*. Pendidik diikutsertakan dalam pelatihan yang diadakan oleh pihak luar madrasah baik yang diadakan oleh pemerintah ataupun swasta, seperti pelatihan yang diadakan oleh MGMP KKM dan MGMP Ma'arif, Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) baik mandiri maupun yang pemerintah, serta mengirim guru terkait dalam seminar, pelatihan, maupun workshop yang diadakan oleh pihak-pihak manapun sesuai dengan visi, misi dan tujuan Madrasah.

Madrasah pada prinsipnya memberikan *support* dukungan penuh pada kegiatan pelatihan-pelatihan, baik berupa workshop maupun seminar, mulai dari yang hanya tentang perizinan, sarana, bahkan dana sesuai kemampuan Madrasah. Termasuk juga mendukung para pendidik apabila ada yang berminat melanjutkan studinya, bahkan ini bersifat anjuran. Madrasah membantu dengan cara memberikan pinjaman dana pendidikan, guna untuk pembayaran biaya kuliah.

Lingkungan MTs. NU Banat diakui memang sangat baik, bisa dibuktikan dengan tingkat kehadiran mencapai 100% di tiap-tiap pelatihan yang diadakan oleh Madrasah. Ini menjadi bukti bahwa tingkat loyalitas sangat tinggi, didukung juga penyediaan media yang berlimpah atau mencukupi seluruh guru.⁹⁵

c) Pengawasan (*Controlling*)

⁹⁵ Hasil wawancara dengan tim supervisi MTs. NU Banat Kudus, Ibu Hj. Sholichah, pada tanggal 26 November 2019

Evaluasi dilakukan secara berkala setiap semester yang berisi tentang pemecahan kendala-kendala yang dihadapi berkaitan dengan pengelolaan siswa. Evaluasi juga dilakukan untuk pendidik terkait dengan kendala pengajaran, evaluasi ini dilakukan oleh tim supervisi dalam hal ini ialah para pendidik yang senior, dilaksanakan setiap dibutuhkan dan berkala. Termasuk juga evaluasi melalui isi rencana pelaksanaan pembelajarannya (RPP), atau tidak segan-segan pemanggilan secara pribadi. Hal ini dimaksudkan untuk bertukar pengetahuan dan pengalaman dalam mengajar serta mencari solusi bersama atas kendala-kendala yang dihadapi oleh pendidik.

Bentuk *controlling* yang diikuti MTs. NU Banat, yaitu dari pihak pemerintah, dilaksanakan melalui program akreditasi, dari pihak BPPMNU (Badan Penyelenggara Pendidikan Ma'arif Nahdlotul Ulama') Banat Kudus dilaksanakan dalam bentuk pemberian motivasi selapanan, dan dari tim supervisi, yaitu berupa pemantauan pembelajaran pendidik didalam kelas, serta juga pemantauan kehadiran didalam kelas sehari-hari yang dilaksanakan oleh guru piket. Selain itu, pendidik yang dianggap tidak produktif seperti sakit atau lain-lain dibebastugaskan dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh BPPMNU Banat Kudus.

Pengawasan akhlakul karimah baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah termasuk akhlak dalam bersosial media merupakan

bentuk *controlling* yang dilakukan terhadap implementasi pembinaan pihak madrasah untuk para pendidik.⁹⁶

2. Faktor penghambat dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada MTs. NU Banat Kudus

Setiap pribadi manusia mempunyai beberapa elemen-elemen jiwa yang dimana akan menjadi pembeda dari masing-masing individu manusia. Elemen tersebut mulai dari jiwa pendidikan, kesenian, kebudayaan, sejarah, perdagangan dan masih banyak lagi. Tiap-tiap jiwa itu juga mempunyai karakter pendidikan yang beraneka macam bentuknya, seperti Pendidikan Aqidah Akhlaq, Pendidikan Kewarganegaraan, Pendidikan Usia Dini. Pada intinya ialah sesuai kebutuhan pribadi masing-masing manusia itu.⁹⁷

Elemen-elemen jiwa itulah yang menjadi pengaruh pada tiap-tiap sesuatu akan mempunyai implikasi positif dan implikasi negatif. Apalagi yang berkenaan dengan kompetensi pendidik, ada peserta didik yang menyukai sikap hambel pendidiknya, akan tetapi ada juga yang malah justru menyukai pendidik yang simple dan efisien dalam berinetraksi.

Observasi yang peneliti lakukan, tentang apa-apa yang menjadi penghambat baik yang bersumber dari responden maupun tidak, peneliti menemukan banyak data yang bermacam-macam.

Perkembangan zaman sekarang ini mau tidak mau setiap lembaga pendidikan harus terus mengikuti, utamanya tentang pesatnya teknologi. Penyediaan media, teknologi, maupun insfastuktur oleh MTs. NU Banat

⁹⁶ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MTs. NU Banat Kudus, pada tanggal 26 Oktober 2019

⁹⁷ Dokumentasi, KH. Sya'roni Ahmadi

Kudus kategori cukup, diantaranya perangkat komputer di labotarium yang berjumlah sangat besar, LCD proyektor, juga perangkat audio. Hambatannya adalah ruang aula yang masih menfungsikan ruang kelas jadi tidak akan bias melaksanakan pelatihan, pembinaan disaat kegiatan belajar mengajar (KBM) aktif, belum tersedia TV LED besar sebagai pengganti LCD Proyektor karena pada masa sekarang juga mulai dianggap kuno atau jaman dulu (jadul).

Indikator kompetensi pendidik sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional pada MTs. NU Banat Kudus kategori bernilai baik. Walaupun ada guru kasepuhan yang tidak mahir dalam hal teknologi (gaptek), namun masih terbantu oleh guru-guru muda yang selalu dengan terbuka untuk saling membantu.

Seluruh guru dalam penguasaan materi, teori belajar, dan pengembangan kurikulum yang terkait menunjukkan tren positif, akan tetapi masih mendapati atau ada guru yang belum begitu bisa mengkondisikan kelas secara kondusif, jadi hanya sekedar menyampaikan materi tanpa disertai strategi-strategi pembelajaran yang kreatif.

Pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi dalam rangka untuk analisa peningkatan kualitas pembelajaran malah terbilang rendah bagi para pendidik pada MTs. NU Banat Kudus, dianggap mungkin sedikit repot namun sebenarnya malah justru itu penting untuk mempunyai

banyak strategi dalam penyampaian materi. Jadi bukan hanya finish nilai yang disimbolkan dengan angka saja.⁹⁸

C. Analisis Data Penelitian

1. Pelaksanaan rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi untuk meningkatkan kompetensi pendidik

Peningkatan kompetensi pendidik sangat diperlukan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, berawal dari rekrutmen agar pendidik baru yang masuk mempunyai kompetensi yang unggul, pelatihan ini guna untuk pendidik lama agar kompetensi naik dan berkembang, sedangkan evaluasi ini untuk keduanya yaitu baik pendidik baru maupun lama dibutuhkan kontrol evaluasi agar terkendali dan bisa maksimal secara menyeluruh, langkah-langkahnya ialah berikut ;

a. *Quality planning* (Perencanaan Kualitas)

Langkah pertama yang dilakukan dalam manajemen pendidikan adalah melakukan perencanaan (*planning*). Perencanaan kualitas (*quality planning*) untuk meningkatkan kompetensi pendidik pada MTs. NU Banat Kudus adalah melalui tahap sebagai berikut ;

1) Mencari calon SDM yang berkualitas melalui proses perekrutan

Setelah dilakukan seleksi administrasi maka diambil beberapa calon pendidik yang dianggap sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh MTs. NU Banat Kudus. Selanjutnya diadakan tes secara tertulis terkait dengan pengetahuan dasar dan pemahaman kurikulum

⁹⁸ Hasil observasi kompetensi pendidik MTs. NU Banat Kudus, pada tanggal 26 Desember 2019

pendidikan. Setelah beberapa calon pendidik dan tenaga kependidikan lolos melalui tes tertulis, selanjutnya dilaksanakan tes wawancara, *micro teaching*, tes membaca Al-Qur'an, dan tes amalan Aswaja bagi semua calon pendidik.

Dalam proses perekrutan, hal-hal yang perlu diperhatikan adalah;

a) Alasan mengadakan rekrutmen

Sebelum menyebarkan iklan untuk lowongan pekerjaan, seharusnya manajer mengetahui alasan rekrutmen yang akan dilakukan. Ada beberapa alasan yang mendorong suatu organisasi melakukan rekrutmen pegawai antara lain; berdirinya organisasi baru, adanya perluasan kegiatan organisasi, terciptanya pegawai-pegawai dan kegiatan-kegiatan baru, adanya pegawai yang pindah ke organisasi lainnya, adanya pegawai yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan *punitive*, adanya pegawai yang berhenti karena memasuki usia pensiun, adanya pegawai yang meninggal dunia. Beberapa alasan tersebut harus diperhatikan untuk menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan sehingga menentukan jumlah lowongan pekerjaan yang ada.

b) Sumber rekrutmen

Ada 11 sumber rekrutmen yaitu pelamar langsung, lamaran tertulis lamaran berdasarkan informasi orang dalam, iklan, instansi pemerintah, perusahaan penempatan tenaga kerja,

perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, balai latihan kerja milik pemerintah. Dari sebelas sumber rekrutmen tersebut MTs. NU Banat Kudus memilih sumber rekrutmen melalui iklan umum secara visual yakni memasang pengumuman berupa gambar pada media sosial, banner, dan pamflet serta iklan audio visual melalui website, juga youtube. Rekrutmen dengan sistem iklan dinilai memenuhi prinsip dan tujuan rekrutmen yaitu; sebagai alat keadilan sosial, sebagai teknik untuk memaksimalkan efisiensi dan sebagai strategi responsive politik.

2) Mengadakan seleksi

Setelah memperoleh beberapa pelamar tertulis melalui iklan langkah selanjutnya yang dilakukan adalah mengadakan seleksi. Seleksi diadakan oleh pihak MTs. NU Banat Kudus secara mandiri. Seleksi pendidik MTs. NU Banat Kudus meliputi beberapa tahapan antara lain; seleksi administrasi, seleksi pengetahuan umum, seleksi wawancara, seleksi *micro teaching* dan seleksi keterampilan, seleksi komputerisasi, seleksi membaca Al Qur'an dan amalan Aswaja.

3) Memilih pendidik

Setelah mengadakan serangkaian tahap perekrutan maka manajer memilih para pelamar sebagai pendidik dan tenaga kependidikan yang memenuhi standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. *Quality improvement* (Perbaikan Kualitas)

Untuk meningkatkan kualitas SDM dibutuhkan *quality improvement* (perbaikan kualitas) dengan konsep dan pelaksanaan yang tepat sesuai dengan kebutuhan.

MTs. NU Banat Kudus melaksanakan proses *quality improvement* (perbaikan kualitas) dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi pendidik dan tenaga kependidikan sebagai berikut;

1) Pelatihan

Pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan pada MTs. NU Banat Kudus dilaksanakan dengan dua jenis pelatihan yakni pelatihan di dalam lingkungan kerja (*on the job training*) dan di luar lingkungan kerja (*off the job training*).

Pelatihan di dalam lingkungan kerja (*on the job training*) pada MTs. NU Banat Kudus dilakukan secara berkala setiap memasuki tahun ajaran baru. Model pelatihannya antara lain;

a) *Coaching* (Bimbingan)

Pelaksanaan bimbingan untuk pendidik dan tenaga kependidikan menjadi tanggung jawab manajer atau kepala sekolah. Kepala sekolah wajib memberikan kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan *job discription* masing-masing. Bimbingan dilakukan secara menyeluruh setiap pekan, dan bimbingan khusus terkait dengan penugasan yang lebih rinci dilakukan oleh wakil-wakil kepala sekolah (Waka. Bidang Humas, Waka. Bidang Kesiswaan, Waka. Bidang Kurikulum,

Waka. Bidang Umum) kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan terkait dengan bidangnya masing-masing. Bimbingan juga dilakukan oleh korjen pada setiap jenjang yang berkaitan dengan masalah pengajaran dan pembelajaran.

b) *Job Rotation* (rotasi jabatan)

Job Rotation (rotasi jabatan) diharapkan dapat menjadi media pelatihan bagi semua anggota pendidik untuk meningkatkan kinerja dengan melaksanakan langsung tanggung jawab yang diberikan manajer (yayasan atau kepala sekolah) secara profesional. *Job rotation* ini dilakukan berkala, yaitu empat tahun untuk manajer (kepala sekolah) dan setiap tahun untuk manajer lini (wakil-wakil kepala bidang) dan manajer staf (koordinator bidang dan jenjang).

Sedangkan pelatihan di luar lingkungan sekolah (*off the job training*) yang dilaksanakan pada MTs. NU Banat Kudus adalah antara lain; Seminar dan workshop, MTs. NU Banat Kudus mengirim perwakilan sekolah dari pihak pendidik atau tenaga kependidikan untuk mengikuti seminar atau workshop yang diadakan oleh pemerintah atau instansi-instansi pendidikan yang dianggap sesuai dengan kebutuhan MTs. NU Banat Kudus. Biasanya dalam pelaksanaan seminar dan workshop terdapat juga model pengembangan yang lain seperti; *lecture* (perkuliahan), *video presentation* (presentasi video), *role playing* (permainan

peran), *vestibule training* (pelatihan simulasi) dan *laboratorium training* (pelatihan laboratorium).

2) Pengembangan

Selain pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada di MTs. NU Banat Kudus juga melaksanakan pengembangan seperti;

a) *Formal Education* (pendidikan formal).

MTs. NU Banat Kudus memberi kebebasan kepada seluruh pendidik untuk terus berkembang melalui pendidikan formal dengan memberikan izin untuk melanjutkan pendidikan akademik pada jenjang yang lebih tinggi. BPPMNU (Badan Penyelenggara Pendidikan Ma'arif Nahdlotul Ulama') Banat Kudus melalui kepala sekolah juga melakukan penilaian sebagai bentuk evaluasi dan pengembangan bagi staf-stafnya.

b) *Assesment* (penilaian)

Pengembangan ini berdasar pada penilaian yang dilakukan untuk mengetahui karakteristik kepribadian serta kemampuan interpersonal. Berdasarkan penilaian ini karyawan yang memiliki nilai dan kinerja yang bagus akan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Penilaian untuk pendidik pada MTs. NU Banat Kudus dilakukan oleh kepala sekolah dan dibantu wakil-wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan humas. Penilaian ini terkait dengan kemampuan paedagogik pendidik, kedisiplinan kehadiran dan menjalankan tugas bagi pendidik, penilaian tingkah laku (akhlak)

baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah termasuk dalam menggunakan sosial media, penialain administrasi perangkat pembelajaran, dll.

Penilaian dianggap penting dalam proses pengembangan untuk melakukan tindak lanjut dari masalah yang ada seperti pemberian peringatan lisan ataupun tertulis kepada pendidik yang menyalahi aturan, ataupun pengembangan kualitas mengajar bagi pendidik yang kurang dalam hal paedagogik oleh teman sejawat.

c) Pengalaman jabatan

Mendelegasikan suatu tugas terhadap seorang karyawan akan memberikan pengalaman yang sangat berarti bagi pengembangan karirnya kedepan. Pengembangan jabatan dapat dilakukan dengan memberikan seseorang untuk memangku suatu jabatan, tugas ini merupakan bentuk ujian apakah orang itu mampu melaksanakan tugas dengan baik atau tidak. Jika karyawan berhasil dengan prestasi yang cukup baik maka dia layak menduduki jabatan tersebut.

Seperti halnya memilih untuk menduduki jabatan kepala sekolah, BPPMNU (Badan Penyelenggara Pendidikan Ma'arif Nahdlotul Ulama') Banat Kudus menetapkan aturan dalam penentuan kepala sekolah oleh pendidik yang telah bertugas selama minimal lima tahun, serta memenuhi standar yang telah ditetapkan.

c. *Quality Control* (Pengendalian Kualitas)

Dalam proses *quality control* kedisiplinan sebagai hal terpenting yang perlu diperhatikan di dalamnya, sehingga kedisiplinan menjadi tolok ukur pengendalian kualitas (*quality contro*). Seperti yang telah dijelaskan pada bab dua, terdapat delapan indikator kedisiplinan. Kedelapan indikator tersebut telah diterapkan pada MTs. NU Banat Kudus sebagai berikut;

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

MTs. NU Banat Kudus telah memenuhi indikator tujuan dan kemampuan yang sesuai untuk para pendidik dan tenaga kependidikan. Seperti contoh pembagian tugas dengan memberikan *job discription* kepada semua pendidik sesuai dengan lini pendidikannya baik formal maupun non formal dan memenuhi standar pendidik yaitu minimal strata satu, dan sarjana muda untuk staf kependidikan.

2) Teladan Kepempimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik,

berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Kepala sekolah di MTs. NU Banat Kudus sebagai manajer atau pemimpin di sekolah tersebut telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh BPPMNU (Badan Penyelenggara Pendidikan Ma'arif Nahdlotul Ulama') Banat Kudus, sebagai bentuk pengendalian serta perbaikan SDM khususnya manajer atau kepala sekolah mengadakan pertemuan secara berkala dengan BPPMNU Banat Kudus. Pertemuan tersebut bertujuan untuk menyatukan visi dan misi madrasah yang dalam naungan BPPMNU Banat Kudus, serta menemukan solusi yang tepat untuk kendala-kendala yang ditemui untuk setiap sekolah di bawah naungan BPPMNU Banat Kudus.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang

mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

MTs. NU Banat Kudus memberikan balas jasa/kompensasi kepada para pendidik dan tenaga kependidikan sesuai yang telah ditetapkan oleh BPPMNU Banat Kudus sesuai dengan beban kerja dan status kepegawaian. Guru tidak tetap dan guru tetap, staf kepegawaian dan tenaga bantu pendidikan semua berbeda dalam hal kompensasi. Tugas tambahan seperti manajer lini dan manajer staf pun diberikan kompensasi tambahan. MTs. NU Banat Kudus membagi kompensasi menjadi dua yaitu kompensasi pokok dan kompensasi tambahan seperti kompensasi transportasi yang diberikan kepada pendidik sesuai dengan absensi kehadiran setiap bulannya. Selain itu, BPPMNU Banat Kudus juga memberikan kompensasi berupa tunjangan kesehatan dan tunjangan hari tua untuk pendidik dan tenaga kependidikan yang telah purna.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

Keadilan yang diterapkan di MTs. NU Banat Kudus menyangkut keadilan dalam hak dan kewajiban. Kewajiban dalam beban tugas, administrasi, dan melaksanakan sanksi hukuman. Hak dalam mendapatkan balas jasa/kompensasi, pengembangan ilmu dan keahlian, interaksi dengan teman sejawat, dan hak mendapatkan perlindungan.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta *internal control* yang dapat mengurangi

kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplin serta moral kerja karyawan.

Pengawasan melekat (waskat) dilakukan oleh kepala sekolah MTs. NU Banat Kudus setiap hari. Waskat berupa pengawasan kedisiplinan kehadiran dan kedisiplinan administrasi.

Kedisiplinan yang diterapkan di MTs. NU Banat Kudus meliputi kedisiplinan kehadiran yang dikontrol dengan bantuan alat *finger printer*, kedisiplinan waktu mengajar dan membuat perangkat pembelajaran setiap hari yang dikontrol langsung oleh kepala sekolah dengan pembuatan RPP oleh setiap pendidik. Juga pengawasan terhadap moral dan perilaku pendidik dan tenaga kependidikan baik di lingkungan sekolah, di luar sekolah maupun dalam hal bersosial media. Waskat di luar lingkungan sekolah dibantu oleh wali murid dan komite sekolah, untuk pengawasan dalam bersosial media sekolah menerapkan aturan bagi pendidik untuk memberikan informasi akun di berbagai sosial media yang digunakan. Akun sosial media tersebut dipantau oleh kepala sekolah dengan tujuan untuk mengantisipasi penyalahgunaan teknologi informatika dan pengendalian etika.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

MTs. NU Banat Kudus terdapat beberapa aturan yang unik untuk para pendidik dan tenaga kependidikan. Salah satunya adalah tidak boleh merokok bagi pendidik laki-laki maupun perempuan baik di lingkungan sekolah ataupun di luar sekolah. Untuk pengendalian di sekolah maka diberlakukan sistem waskat di bawah tanggung jawab kepala sekolah, sanksi hukuman bagi pelanggar peraturan ini tegas dengan mengeluarkan atau memberhentikan pendidik dan tenaga kependidikan secara tidak terhormat oleh yayasan. Namun, untuk pengendalian di luar lingkungan sekolah, manajer mempunyai kendala dalam pengawasannya, jadi pengendalian aturan tidak merokok bagi pendidik dan tenaga kependidikan diserahkan pada kesadaran masing-masing individu. Hal ini menjadi salah satu kelemahan sistem *controlling* untuk peraturan yang telah ditetapkan.

Sanksi hukuman lain untuk indisipliner pendidik melalui beberapa tahap yaitu; peringatan lisan oleh kepala madrasah, surat peringatan tertulis dari madrasah, dan pemberhentian tugas.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

Ketegasan adalah sebuah sikap yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin dalam sektor apapun. Ketegasan kepala sekolah sebagai manajer dalam lembaga pendidikan sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan yang

menjadi hal penting dalam pelaksanaan pendidikan. Kepala MTs. NU Banat Kudus mempunyai sikap tegas dalam menjalankan aturan-aturan dan hukuman dalam pelaksanaan pendidikan dengan berpedoman pada standar yang telah ditetapkan oleh BPPMNU (Badan Penyelenggara Pendidikan Ma'arif Nahdhotul Ulama') Banat Kudus. Ketegasan seorang kepala sekolah sangat berpengaruh dalam sikap dan tanggung jawab bawahannya.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya human *relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Human relationship (hubungan kemanusiaan) sangat penting khususnya untuk perkembangan SDM. Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup seorang diri dan membutuhkan orang lain. Hubungan kemanusiaan meliputi hubungan vertikal yaitu

antara pendidik satu dengan pendidik lainnya atau pendidik dengan tenaga kependidikan. Hubungan horisontal adalah hubungan antara manajer staf (korjen) kepada manajer lini (wakil kepala bagian), manajer lini kepada manajer (kepala sekolah). Hubungan kemanusiaan yang ada di MTs. NU Banat Kudus menunjukkan adanya hubungan sosial yang harmonis, terlihat dari kerjasama antar pendidik dalam hal pengembangan paedagogik, tukar pendapat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi dan *sharing* bersama dalam pelaksanaan pendidikan. Semua hal tersebut dilaksanakan pada saat kegiatan pendidikan tarbiyah, MGMP perjenjang maupun secara langsung oleh pendidik yang membutuhkan.

Hubungan kemanusiaan secara horisontal juga terlaksana secara harmonis di MTs. NU Banat Kudus terlihat dalam pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah atau koordinator perjenjang dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan yang ada. Hal tersebut menjadi kekuatan MTs. NU Banat Kudus karena memiliki SDM yang saling bersinergi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan bersama.

Dari skema konsep kualitas Juran yang dikenal sebagai trilogi kualitas Juran adalah hubungan antara perencanaan kualitas (*quality planning*) sangat penting untuk merencanakan dan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan. Jika perencanaan telah terkonsep secara baik maka untuk melaksanakan tahap perbaikan kualitas (*improvement quality*) terasa lebih mudah karena

mengacu pada perencanaan yang matang. Langkah terakhir dalam trilogi kualitas oleh Juran adalah pengendalian kualitas (quality control), dalam rangka mempertahankan kualitas yang telah dibangun dari tahap perencanaan dan perbaikan. Ketiga faktor ini saling berhubungan yang digambarkan oleh segitiga sama kaki yang berarti ketiga faktor ini mempunyai peran dan fungsi yang sama dalam mencapai kualitas yang diinginkan.

2. Faktor penghambat dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada MTs. NU Banat Kudus

Faktor penghambat dalam peningkatan kompetensi pendidik pada MTs NU Banat Kudus adalah sebagai berikut:

a. Terdapat sarana penunjang yang kurang memadai

Sudah barang tentu bahwa sarana dan prasarana yang memadai tentunya sangat membantu dalam peningkatan kompetensi pendidik. Namun ada beberapa sarana di MTs NU Banat Kudus yang mana masih kurang terpenuhi, seperti ruang aula yang masih menfungsikan ruang kelas jadi tidak akan bisa melaksanakan pelatihan ataupun pembinaan disaat kegiatan belajar mengajar (KBM) aktif, belum tersedianya TV LED besar sebagai pengganti LCD Proyektor karena pada masa sekarang juga mulai dianggap kuno atau jaman dulu (jadul). Kegunaan TV LED besar disamping berfungsi sebagai proyektor, juga langsung tersambung ke jaringan internet, jadi pendidik bisa langsung eksplor informasi maupun ilmu dari

seluruh belahan dunia bersama-sama dengan para peserta didik. Serta juga bisa terhubung dengan android smartphone, mempermudah pendidik menayangkan materi, apabila materi masih didalam memori android smartphone.

b. Kurangnya SDM

Berhasil dan tidaknya sebuah pembelajaran pada sebuah kelas di MTs NU Banat Kudus sangat-sangat dipengaruhi oleh pendidik, kualitas pendidik memang dibutuhkan ketika beraksi didepan peserta didik. Seperti pendidik yang belum begitu bisa mengkondisikan kelas secara kondusif, hanya sekedar menyampaikan materi tanpa disertai strategi-strategi pembelajaran yang kreatif, masih dijumpai di MTs NU Banat Kudus.

Menurut analisa peneliti, hal itu berlatar dari semula pendidik tersebut adalah berkultur pondok pesantren, maksudnya pendidik ini tidak memang berkarakter atau memposisikan diri sebagai guru saja atau ustadznya saja. Padahal strategi pendidik bisa pula berposisi sebagai teman untuk sementara waktu guna untuk dalam rangka mendapatkan hati dan simpati peserta didik.

Pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi dalam rangka untuk analisa peningkatan kualitas pembelajaran malah terbilang rendah bagi para pendidik pada MTs. NU Banat Kudus, dianggap mungkin sedikit repot namun sebenarnya malah justru itu penting untuk

mempunyai banyak strategi dalam penyampaian materi. Jadi bukan hanya finish nilai yang disimbolkan dengan angka saja.⁹⁹

Menurut analisa dari penulis bahwa, faktor ini hanya perlu kesadaran bagi pendidik tentang pentingnya tentang pemanfaatan hasil dan evaluasi. Kepala sekolah harus lebih sering mensosialisasikan, bila perlu mencontohkan secara gamblang pada setiap koordinasi guru.

Seperti juga adanya guru kasepuhan yang tidak mahir dalam hal teknologi (gaptek), sepertinya hanya perlu pembiasaan atau berkali-kali dan aktif terus dalam setiap perkembangan teknologi. Bukan malah acuh tak acuh ataupun tidak mahu tahu alias pesimis, harus mempunyai rasa selalu ingin bisa agar lebih akrab dengan teknologi. namun *alhamdulillah*, pada MTs. NU Banat Kudus berkat terbuka hatinya guru-guru muda yang yang sehingga bisa untuk saling membantu.

⁹⁹ Hasil observasi kompetensi pendidik MTs. NU Banat Kudus, pada tanggal 26 Desember 2019